

Löneavtal 01

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversynsförhandlingar mm

Beräkning av utrymme

1. För lokala löneöversynsförhandlingar beräknas ett utrymme i procent enligt nedan på varje arbetstagarorganisations lönesumma. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i arbetstagarorganisationen.

Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

Bestämmelserna om utrymme gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun gäller färre än 10 medlemmar.

Fördelning m.m.

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med respektive arbetstagarorganisation med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkning

Lokal överenskommelse kan träffas om att av det årliga utrymmet avdela 0.5 % eller det utrymme som de lokala parterna kan komma överens om, som den enskilda arbetstagaren kan använda till ett individuellt arbetstidskonto, kompetensutveckling eller annan åtgärd.

3. Löneöversynsförhandlingar görs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

6. Planerade samtal ska hållas med anställda som inte erhåller löneökning

Utrymme

7. Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar finns följande utrymmen.

Löneöversyn 2001

Ett utrymme på arbetstagarorganisationens lönesumma som utgörs av:

lägst 2,9 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner understigande 16 500 kronor,

lägst 2,4 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner som är 16 500 kronor eller högre men understiger 18 000 kronor och

lägst 2,2 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner som är 18 000 kronor eller högre.

Löneöversyn 2002

Ett utrymme på arbetstagarorganisationens lönesumma som utgörs av :

lägst 2,5 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner understigande 17 000 kronor och

lägst 2,2 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner som är 17 000 kronor eller högre.

Löneöversyn 2003

Ett utrymme på arbetstagarorganisationens lönesumma som utgörs av:

lägst 2,3 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner understigande 17 425 kronor och

lägst 2,0 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner som är 17 425 kronor eller högre.

Löneöversyn 2004

Ett utrymme på arbetstagarorganisationens lönesumma som utgörs av:

lägst 2,1 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner understigande 17 825 kronor och

lägst 1,8 % av summan av överenskomna fasta kontanta löner som är 17 825 kronor eller högre.

Lokal överenskommelse

8. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

§ 3 Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker för kommuner i enlighet med bilaga 3 till statistisk-överenskommelsen.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 6 Förhandlingsordning

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.
2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

§ 7 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

Vid utrymmesberäkning/lönehöjning/lönesättning enligt centralt eller lokalt kollektivavtal ska – såvida inte annat uttryckligen avtalats – beloppet för deltidsanställd arbetstagare nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning samt för uppehållsanställd nedräknas med utifrån arbetsårets omfattning angiven uppehållslönefaktor enligt AB 01 § 19 mom.2.