

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Datum 2017-06-14

Parter Almega Tjänsteföretagen
Unionen
Akademikerförbunden

Närvarande för Almega Tjänsteföretagen
Maria Elinder
Gunnar Ekbrant
Patrik Eidfelt
jämte delegation

för Unionen
Annika Flaten
Elin Svensson
Nicola Lewis (31 maj)
jämte delegation

för Akademikerförbunden
Ulrika Emteryd
Anne Westerlind
jämte delegation

Plats Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän inom Revisions- och konsultföretagen under avtalsperioden från och med den 1 januari 2017 till och med den 31 december 2020**

§ 1 Parterna har denna dag träffat avtal om prolongering av nu gällande avtal med ändringar enligt bilagor.

Bilaga 1	Löner, Unionen
Bilaga 2	Förhandlingsordning vid lönerrevision, Unionen
Bilaga 3	Lokalt löneavtal, Unionen
Bilaga 4	Ändringar i allmänna villkor
Bilaga 5	Arbetsgrupper
Bilaga 6	Akademikerprojekt Revision&Konsult 2016-2020
Bilaga 7	Redaktionella ändringar

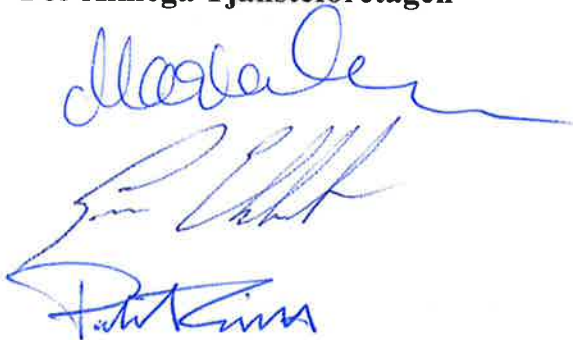
§ 2 Parterna är överens om att förskjuta avtalets utlöpningsdatum till den 31 december 2020. Värdet för förskjutningsårets lönerrevision per den 1 januari 2020 bestäms till ett genomsnitt av det kostnadsutrymme som de märkessättande konkurrensatta avtalsområdena satt för den period som följer efter 31 mars 2020. Avräkning för avsättning till flexpension sker med 0,3% från detta kostnadsutrymme. Löneförhandlingar för perioden efter 31 december 2019 sker således efter att avtal träffats för de märkessättande

konkurrensutsatta avtalsområdena om kostnadsutrymme för kommande avtalsperiod. Principen för fastställande av värdet äger motsvarande tillämpning i löneavtalet för Akademikerförbunden.

- § 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2017 och ytterligare 0,2 procent från och med den 1 januari 2018. År 2019 sker ingen avsättning. I enlighet med överenskommelse om Flexpension i tjänsteföretag sker avsättning till flexpensionen om 0,3% den 1 januari 2020. Parterna är också överens om att nästkommande flexpensionsavsättning efter år 2020 inom detta avtalsområde blir tidigast 1 januari år 2022, med den följsamhet som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari mellan parterna kopplat till lönerevisionsår.
- § 4 Avtalet kan sägas upp inför det tredje avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2018. Vid uppsägning faller både tredje avtalsåret och förskjutningsåret (1 januari 2019-31 december 2020).
- § 5 Almega Tjänsteföretagen och Akademikerförbunden är överens om att förlänga utvecklingsprojektet från avtalsperiod 2016 att gälla under hela avtalsperioden, fram till 31 december 2020.
- § 6 Parterna är överens om att under avtalsperioden göra en genomlysning av avtalet i syfte att modernisera och anpassa avtalet och göra förändringar vid behov.
- § 7 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 14 juni 2017

För Almega Tjänsteföretagen



För Unionen



För Akademikerförbunden



Bilaga 1, Unionen**1 Löner****1.1 Övergripande mål för lönebildningen**

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllnad, produktivitet och ökad lönsamhet samt utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, tjänstemän och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning**Utgångspunkter**

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha tjänstemän med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

AW NTE
A A

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Utvecklingssamtal

Chef och tjänsteman ska varje år hålla utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett nödvändigt medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Samtal genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklingssamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och tjänstemannens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för tjänstemannens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Utvecklingssamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av tjänstemannens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av tjänstemannens mål och måluppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- tjänstemannens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön i ett särskilt samtal. Det är naturligt att motiveringen är kopplad till det utvecklings- och lönesamtal som chef och tjänsteman har haft.

Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Tjänsteman som inte

Handwritten blue ink notes and signatures in the bottom right corner, including the letters 'AK' and 'TE'.

uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och tjänsteman ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och tjänsteman ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för företagets lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

allt
skit
✍️

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 2,0 %, 1,8 % och 2,3 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 31 december 2016, den 31 december 2017 och den 31 december 2018.

Det totala utrymmet för löneökningar den 1 januari 2020 beräknas som av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 31 december 2019 på ett löneökningstal som fastställs utifrån ett genomsnitt av det kostnadsutrymme som de konkurrensatta avtalsområdena sätter för den period som följer efter 31 mars 2020.

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.2.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 januari 2017, 1 januari 2018, 1 januari 2019 och 1 januari 2020.

1.4 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den 31 december 2016, den 31 december 2017, den 31 december 2018 respektive 31 december 2019 har fyllt 20 respektive 24 år ska lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2017	17.170 kr	19.895 kr
2018	17.479 kr	20.253 kr
2019	17.881 kr	20.719 kr
2020	Fastställs april 2020, se 1.3 ovan.	

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om tjänstemannen har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

2 Omfattning

2.1 Omfattning

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 december 2016, den 31 december 2017, den 31 december 2018 respektive den 31 december 2019.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 31 december 2016, den 31 december 2017, den 31 december 2018 respektive den 31 december 2019

- ej har fyllt 18 år eller

- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varit fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varit fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 december 2016, den 31 december 2017, den 31 december 2018 respektive den 31 december 2019 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 december 2016, den 31 december 2017, den 31 december 2018 respektive den 31 december 2019 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 januari 2017, den 1 januari 2018, den 1 januari 2019 respektive den 1 januari 2020 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 juli 2016, den 1 juli 2017, den 1 juli 2018 respektive den 1 juli 2019 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2017 års, 2018 års, 2019 års respektive 2020 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

aw NE
H H

2.5 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.3. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 januari 2017, den 1 januari 2018, den 1 januari 2019 respektive den 1 januari 2020 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4 Provision

4.1 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den 1 januari 2017, den 1 januari 2018, den 1 januari 2019 och den 1 januari 2020.

an ATE
H H
52

Bilaga 2, Unionen

Förhandlingsordning vid lönerevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 januari 2017, den 1 januari 2018, den 1 januari 2019 respektive den 1 januari 2020.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast den 25 augusti 2017, den 1 oktober 2017, den 1 oktober 2018 respektive den 27 mars 2020 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den 15 september 2017, den 5 november 2017, den 4 november 2018 respektive den 17 april 2020 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast den 29 september 2017, den 16 november 2017, den 15 november 2018 respektive den 30 april 2020. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptagas snarast och vara avslutade senast den 13 oktober 2017, den 30 november 2017, den 29 november 2018 respektive den 22 maj 2020.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Unionen senast den 27 oktober 2017, den 14 december 2017, den 13 december 2018 respektive den 5 juni 2020 varefter det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

- d) I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation ska arbetsgivaren sätta nya löner i enlighet med löneavtalet. Arbetsgivaren ska senast vid det datum som anges i a) andra stycket lämna meddelande till medlemmarna om de nya löner som avses utgå. Unionen har därefter rätt att senast vid datum som anges i b) begära förhandling. Därefter gäller förhandlingsordningen i b) och c).

Inför förhandlingen ska Unionen meddela arbetsgivaren vilka som är medlemmar varefter arbetsgivaren tillhandahåller listor på föreslagna nya löner för dessa.

Lokalt löneavtal

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 25 augusti 2017, den 1 oktober 2017, respektive den 1 oktober 2018 respektive den 10 april 2020.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultat-enheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter

Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Handwritten initials: AW, NTK

- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 25 augusti 2017, den 1 oktober 2017, respektive den 1 oktober 2018 respektive den 1 januari 2020 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
1. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
2. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal

tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna ska dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

3. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 15 september 2017, den 5 november 2017, den 4 november 2018 respektive den 30 april 2020 inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerrevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerrevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.

- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

an ME
A A
12

Ändringar i allmänna villkor

Ny punkt tillförs 9.3 Semesterns längd:

9.3.6 Semester vid tidsbegränsad anställning

För tidsbegränsad anställning som i sin helhet infaller under perioden maj – september och inte varar längre än tre månader ska semesterledighet inte läggas ut, såvida inte detta överenskomits mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Semesterersättning ska dock utbetalas.

Semesterersättningen är 12,5 % på den uppburna lönen.

11.5 Föräldralön

11.5.1

En anmärkning införs sist i 11.5.1.

”Anmärkning: Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.”

11.5.2

Sista stycket i 11.5.2 ändras till:

Föräldralön utges för en sammanhängande ledighetsperiod, om ej annat överenskoms mellan arbetsgivare och enskild tjänsteman. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

11.5.3

Tillägg i sista meningen under 11.5.3:

11.5.3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten, om ej annat överenskoms mellan arbetsgivare och enskild tjänsteman.

13.3.5 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Till bestämmelsen fogas en anmärkning:

”Anmärkning: Bestämmelsen innebär för närvarande att tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning i och med att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (för närvarande 67 år) såvida inte tjänstemannen och arbetsgivaren överenskommer om annat.”

OK

Timlön

Bilaga tillförs avtalstrycket.

Riktlinjer för timlön

Huvudregeln i tjänstemannaavtalet är månadslön. Timlön kan användas vid tidsbegränsade anställningar med oregelbunden sysselsättning eller vid tidsbegränsade anställningar understigande två kalendermånader.

Timlön uträknas genom att heltidsmånadslönen divideras med 167. Timlönen får inte understiga lägsta-lönerna i löneavtalet 1.4. Vid tillämpning av tjänstemannaavtalets divisorer för övertid, förskjuten arbetstid, jour, beredskap och restid sker omräkning till månadslön genom att aktuell timlön multipliceras med 167. I övertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

Beräkning av sjuklön dag 1 – 14 sker med utgångspunkt från timlönen.

Semesterersättning vid timlön

Semesterersättning utges med 12,5 % av intjänad lön (utom för ersättning för övertid och restid). Vid semesterlönegrundande frånvaro räknas lönesumman upp enligt semesterlagen 16 b §.

*an NE
A A
52*

Arbetsgrupper avtal 2017-2020

Utvecklingsarbete mellan Almega och Unionen

Det lokala fackliga arbetet

Tjänsteföretagen inom Almega och Unionen är överens om att i arbetsgrupp för Revisions-avtalet diskutera det lokala fackliga arbetet.

I arbetet ingår att undersöka goda exempel som kan finnas både i och utanför avtalsområdet.

1. Parterna ska besöka företag, inom och utom branschen, som har ett gott samarbete mellan företaget och förtroendevalda för att undersöka deras framgångsfaktorer.
2. Sammanställa ett partsgemensamt material, utifrån avtalsområdets specifika utmaningar och de erfarenheter företagsbesöken har gett.

För arbetet ska en projektplan upprättas som ska vara färdigställd den 31 oktober 2017. Projektplanen ska innehålla tidsbestämda aktiviteter och avstämningstillfällen. Arbetsgruppens arbete ska vara klart den 31 oktober 2018 och innehålla förslag på åtgärder/aktiviteter och förslag på tidpunkt för dessa.

Utvecklingsarbete mellan Almega och Akademikerförbunden

Parterna konstaterar att Akademikerprojektet fortsätter som överenskommes under förra avtalsperioder fortskrider.

Om parterna finner det lämpligt kan arbetsgrupp om lokalt fackligt arbete göras partsgemensamt mellan alla tre parter.

Det hållbara arbetslivet

Tjänsteföretagen inom Almega, Akademikerförbunden och Unionen är överens om att följa och delta i de arbete som sker inom området Arbetsmiljö och ohälsa. Det sker i det gemensamma projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal som överenskommits den 22 februari 2017 mellan samtliga förbund inom Almega samt Unionen och Akademikerförbunden inom Saco-P.

Finner parterna att det finns skäl att vidare diskutera frågan särskilt utifrån Revisionsbranschens förutsättningar kan ett särskilt arbetsgruppsarbete utifrån bransch Revision upptas.

an
NE
E

Akademikerprojekt Revision&Konsult 2016-2020

Projekt 1: Lön och löneprocess

- Gemensam broschyr, att skicka ut till första revisionen. Bör skickas ut i oktober 2015 till alla bolag förutom de stora.
- Forskning kring lönesättning, nu och i framtiden, sammanställs. Teresia Stråberg och Magnus Sverke eller liknande konsulteras
- Branschanalys framtiden: branschens företag, omvärldsanalysföretag och liknande konsulteras. Sammanfattning om globalisering och digitalisering – hur påverkar det lönen i framtiden?
- Besök i verkligheten: hur fungerar löneprocessen? – 3-6 företag i branschen och liknande branscher väljs ut.
- Projekt kring uppföljning: hur och vad ska mätas för att ge en bra helhetsbild på hur löneprocessen fungerar i stort och smått.
- Partsgemensamma seminarier där vi redovisar våra resultat. Vilket tillvägagångssätt passar i den här branschen?

Projekt 2: Rollen som förtroendevald – nu och i framtiden

- Besök i verkligheten: 3-6 företag i branschen och liknande branscher väljs ut.
- Utifrån branschanalysen i projekt 1 görs en analys på hur rollen som företrädare och relationen mellan de lokala parterna måste utvecklas för att möta morgondagens behov.
- Hur göra rollen och det lokala arbetet attraktivare samt vilken roll ska arbetsgivarförbundet spela i denna fråga.
- Partsgemensamma seminarier där vi redovisar våra resultat

Då projekten springer ur det tidigare arbetet mellan parterna "Framtidens kollektivavtal" kommer tidigare dokumentation och rapporter användas som grund för arbetet. Parterna är inom detta avtalsområde överens om att utveckla avtalet löpande. En första ingång är projekt 1: Lön och löneprocess som följer av projekt 2: Rollen som förtroendevald. Tanken är att parterna efter att ha fullföljt projekten fortsätter att utveckla partsarbetet och kollektivavtalet inom gemensamt intressanta områden.

Parterna är överens om att bevaka att Akademikerförbundens fråga om ledarskap för ett flexibelt arbetsliv behandlas i den övergripande arbetsgruppen "Det hållbara arbetslivet". Om så ej är fallet är parterna att behandla frågan sinsemellan i utvecklingsprojektet.

W NE
A P

Redaktionella ändringar

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

Prisbasbeloppet 2017 är 44.800 kr. Nya formler för lönegränser blir; $7.5 \times 44.800/12 = 28.000$ och $10 \times 44.800/12 = 37.333$ för år 2017.

9.3.4 Befordrad eller nyanställd tjänsteman

Bokstaven "e" stryks i "befordrade" och bokstaven "a" i "nyanställda" enligt följande:

"För befordrad eller nyanställd tjänsteman ska i intjänandeåret även inräknas anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern".

10.3.3 Sjuklön från första dagen i vissa fall

"Försäkringskassan" skrivs med versal.

"För en tjänsteman som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan från och med den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller från och med den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden."

10.3.6 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

Det övre bråket stryks. Nytt utseende blir:

Exempel 2017

Pbb 2017 44 800

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,800 \text{ kr}}{12} = 28\,000 \text{ kr för år 2017}$$

11.1. Permission, kort ledighet med lön

Nationaldagen med versal

"År då Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller tjänstemannen i stället annan ledig dag utan löneavdrag."

Efter inträdande av nya regler den 1 november förs följande ändringar in i avtalet

2.5. Övergångsbestämmelser

Till första stycket läggs följande mening till. "De tidigare bestämmelserna finns i Bilaga 6."

7.5 Beredskapsersättning

Eftersom veckodagar inte är egennamn anges de med små bokstäver, t ex "lördag".

OK
OK
→

13.3.3 Avbrytande av provanställning

och

13.3.4 Avbrytande av vikariat och avtalad visstid

Till sista stycket i respektive punkt läggs följande mening till. ”De tidigare bestämmelserna finns i Bilaga 6.”

§ 15 Giltighetstid

Till § 15 fogas en upplysning:

”Upplysning: Ändringarna i § 2, 2.2 – 2.5, § 7, § 9.2, §13.3.3 – 13.3.5, 13.4 och bilagorna om Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte samt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister träder i kraft den 1 november 2017.”

Ny Bilaga 6 till avtalstrycket, se nedan.

an NE
A

Villkor för ingående och avbrytande av tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 november 2017

2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- För viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning.
- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid till exempel dennes ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.
- För att upprätthålla en ledigförklarad befattning under högst sex månader, om arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten inte kommer överens om annat.
- För att avlasta en tillfällig arbetstopp.
- För skolungdom och studerande när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna samt vid praktikarbete.
- För tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen.
- För tjänstemän som omfattas av avtalet med Akademikerförbunden kan anställning ske för avtalad visstidsanställning vid ett eller flera tillfällen. Anställningstiden får sammanlagt vara högst 24 månader under en period av fem år.*

Vid tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

**Anm.: En avtalad visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagarare har varit anställd hos arbetsgivaren i avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod, eller under en period då arbetstagararen har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av avtalad visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.*

Rätten för enskild arbetsgivare att använda avtalad visstidsanställning kan av akademikerförening vid företaget eller Civilekonomerna sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Uppsägning ska föregås av överläggning mellan parterna. Vid överläggning ska arbetsgivaren kunna motivera omfattningen av användningen av anställningsformen och arbetstagarparten skälen till en uppsägning. En sådan uppsägning gäller till dess lokala eller centrala parter kommer överens om annat.

2.3 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om

OK
NE
E

tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det.

2.4 Underrättelse om provanställning och anställning vid arbetstopp

Innan arbetsgivaren och tjänstemannen träffar avtal om anställning på prov eller anställning för att avlasta en tillfällig arbetstopp, bör arbetsgivaren underrätta berörd tjänstemannaklubb, om det är praktiskt möjligt. Underrättelsen ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats. Om så begärs ska arbetsgivaren överlägga med facklig representant.

13.3.3 Uppsägningstid vid provanställning

Provanställning kan av både arbetsgivaren och tjänstemannen avbrytas före prøvotidens utgång genom skriftligt besked senast en månad i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före prøvotidens utgång.

13.3.4 Uppsägningstid vid tidsbegränsade anställningar

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivare eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör en månad efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.”

