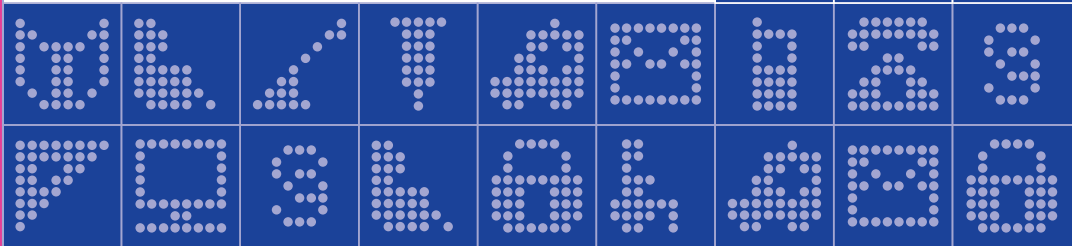
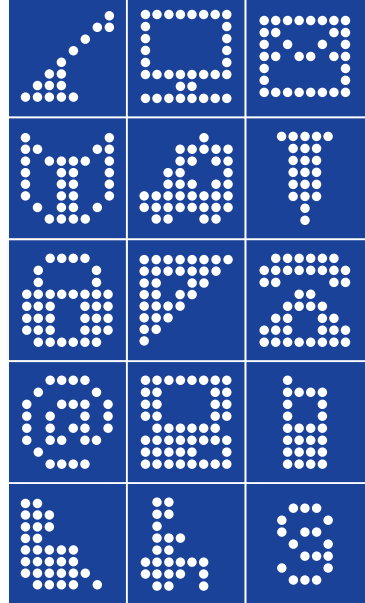


# LÖNEAVTAL Tjänstemän i Bemanningsföretag

Giltighetstid: 2010-05-01–2012-04-30



Bemanningsföretagen  
• **omega**

**UNIONEN**

Akademikerförbunden



## Innehållsförteckning

Förhandlingsprotokoll .....	4
Löner Tjänstemannaförbundet Unionen.....	7
Förhandlingsordning vid lönerrevision Unionen .....	15
Löner och förhandlingsordning – Akademikerförbunden.....	17

Om inte avtalet trätt i kraft vid företaget genom särskild överenskommelse med Akademikerförbunden (s k inkoppling), omfattas samtliga tjänstemän av avtalet med Unionen.

Protokollsbilaga 3, 4 och 6 återges ej i detta tryck. Se Avtal för tjänstemän Bemanningsföretag.

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2010-03-16, 2010-04-08, 2010-04-15, 2010-04-16 och  
2010-08-31

Parter Bemanningsföretagen  
Unionen  
Akademikerförbunden

## Närvarande för **Bemanningsföretagen**

Gunnar Järsjö  
Catherine Simons  
Magnus Kendel  
Per Gradén

Lars Forseth  
Anna Svärdemo Alander  
Erik Nygårds  
Hans-Peter Lindqvist  
Henrik Bäckström  
Jan Bengtsson  
Johan Skarborg  
Lars Kry  
Lars Strömberg  
Louise Anderberg  
Louise Molin  
Magnus Nordkvist  
Malin Eduards  
Malin Norbäck  
Patricia Kimondo  
Pehr Ohlsson  
Pär Grip  
Åsa Edman Kjellströmer

för **Unionen**  
Kent Ackholt  
Annika Flaten  
Johnny Håkansson

Johanna Sedig  
Siv Bräck  
Sylvia Kristensen  
Mona Johansson  
Thommie Lundqvist  
Stefan Sörensson  
Gunilla Hansson  
Sara Stockfelt  
Sara E Strömberg  
Anette Hellgren  
Christina Zetterström

för **Akademikerförbunden**

Caroline Jansson  
Maria Ravström Hult  
Christer Sjödin  
Emma Ehnmark Olséni

Claes Ossmark  
Julia Hagström  
Anna Lärka  
Stettan Faniadis  
Malia Tasmim  
Ylva Gardell  
Alma Redzic  
Eva Högberg

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012**

---

§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal prolongeras för tiden från och med den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 A	Löner Unionen (1 maj 2010 – 30 april 2012)
Bilaga 1 B	Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden

Bilaga 2	Lokalt löneavtal (1 maj 2010 – 30 april 2012)
Bilaga 3	Allmänna villkor
Bilaga 4	Förhandlingsordning vid lönerevision Unionen

## **§ 2 Arbetsgrupp för översyn av löneavtalet Bemanningsföretagen– Akademikerförbunden**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden ta fram förslag till ett nytt löneavtal med parts-gemensamma rekommendationer till detta avtal.

## **§ 3 Arbetsgrupp för översyn av löneavtalet Bemannings- företagen– Unionen**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden ta fram förslag till ett nytt löneavtal med parts-gemensamma rekommendationer till detta avtal.

## **§ 4 Lönestatistik för bemanningsbranschen**

Parterna ska under avtalsperiodens första år undersöka möjlig-heterna att ta fram lönestatistik med utgångspunkten att under avtalsperioden träffa en överenskommelse om lönestatistik.

## **§ 5 Process vid driftsinskränkningar**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska analysera processen vid driftsinskränkningar. Arbetsgruppen ska utarbeta förslag på hur processen kan förbättras och förtydligas.

Arbetsgruppen ska bestå av representanter från parterna och från företagen samt från förtroendevalda och ska börja sitt arbete under fjärde kvartalet 2010.

## **§ 6 Seminariedag om kompetensutveckling**

Parterna ska under första kvartalet 2011 genomföra en semi-nariedag om kompetensutveckling. Vid denna deltar parterna, delegationer och förtroendevalda.

Arbetstagarparterna utses som sammankallande.

## **§ 7 Kompetenskonton**

Det konstateras att överenskommelser om att skapa kompetenskonton har träffats på andra avtalsområden. Parterna har där anvisat medel, 0,2 %, att avsättas när överenskommelser om teknik härför föreligger.

Parterna i denna överenskommelse skall gemensamt följa utvecklingen. I den mån avtal om kompetenskonton eller andra lösningar träffas på dessa andra områden förbinder sig parterna att uppta förhandlingar för att avsätta motsvarande materiella resurser och att anpassa system för bemanningsföretagens förutsättningar. Avsättningen sker fr o m att ett sådant system sätts i tillämpning.

## **§ 8 Förhandlingen förklarades avslutad.**

Stockholm den 31 augusti 2010

För Bemanningsföretagen

För Unionen

För Akademikerförbunden

## **1. Löner**

Avtal om löner mellan Bemanningsföretagen och Unionen den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012.

Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och Unionen.

### **1.1 Regler för lönesättning**

#### **Utgångspunkter**

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

Det är av stor vikt för företagets 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.

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.

#### **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 ut-

vecklas 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.

Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

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

### **Lönesättningen, allmänt**

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en 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 idériakedom 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.



## **Lönesättning, vid nyanställning och befordran**

- De lokala parterna bör inom ramen för lokal 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.
- Tjänstemän 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.

## **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 medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

## **1.2 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar**

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 0,9 % och 2,6 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 juni 2010 respektive den 30 juni 2011.

Heltidsanställda garanteras, om inte annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 100 kr den 1 juli 2010 och med 292 kr den 1 juli 2011. För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden. För anställd enligt prestationslönesystemet ska motsvarande proportionering göras.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön, liksom anställd enligt prestationslönesystemet gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönen förhållande till den totala lönen. Med total lön avses - om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat - genomsnittet av rörlig och fast lön under respektive avtalsår.

## **Fördelning av individuella lönehöjningar**

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.1.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 juli 2010 och den 1 juli 2011.

## **1.3 Lägsta löner**

Om tjänstemannen senast den 30 juni 2010 respektive den 30 april 2011 har fyllt 20 respektive 24 år skall lönen uppgå till lägst

20 år	24 år
14 630 kr	16 951 kr
15 010 kr	17 392 kr

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.

#### **1.4 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 skall 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** Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 juni 2010 respektive 30 juni 2011.

#### **2.2 Undantag av vissa kategorier**

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 juni 2010 respektive 30 juni 2011.

- 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

- 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 30 juni 2010 respektive 30 juni 2011 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 30 juni 2010 respektive 30 juni 2011 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 juli 2010 respektive 1 juli 2011 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 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 Anställningsavtal den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011**

Om företaget och en tjänsteman den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011 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 2010 års och 2011 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

## **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 1.2 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 1.2. 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 juli 2010 respektive den 1 juli 2011 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **4. Provision**

**4.1** Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 100 kronor per månad den 1 juli 2010 och med 292 kronor per månad den 1 juli 2011.

**4.2** För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjäns-ten 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 1.2 från och med den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011.

## Förhandlingsordning vid lönerrevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerrevision per den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011.

- a) Tjänstemännen skall till företaget senast den 30 september 2010 respektive den 15 april 2011 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget skall senast den 14 oktober 2010 respektive den 29 april 2011 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, skall meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast den 21 oktober 2010 respektive den 6 maj 2011. De lokala förhandlingarna om lönesättningen skall upptagas snarast och vara avslutade senast den 4 november 2010 respektive den 20 maj 2011.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Bemanningföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos Bemanningföretagen Unionen senast den 18 november 2010 respektive den 17 juni 2011 varefter det ankommer på Bemanningföretagen 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 äger den anställde begära förhandling om ny lön senast den 1 november 2010 respektive den 1 juni 2011. Arbetsgivaren ska då senast inom 14 dagar lämna meddelande

om den nya lön som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära förhandling. Ombudsman kan biträda tjänstemannen vid förhandlingen.



## **Löner och förhandlingsordning akademikerförbunden**

### **1. Löner**

Avtal om löner mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden den 1 maj 2010 till och med den 30 april 2012.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden.

#### **1.1 Lokal lönebildning**

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde medlemmens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktiv- och intäktsskapande process och ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

#### **1.2 Förutsättningar**

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerevision ska respektive lokal part presentera sin bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

### **1.3 Övergång av partsställning**

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsarsidan till den enskilde medlemmen.

### **1.4 Utvärdering**

Efter genomförd lönerrevision gör parterna en gemensam utvärdering.

## **2. Regler för lönesättning**

För medlemmar i akademikerförbunden gäller följande regler om den lokala lönebildningen.

### **2.1 Utgångspunkter**

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

Det är av stor vikt för företagets 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 skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

### **2.2 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 skall 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.

Varje chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra samtal som syftar till tjänstemannens utveckling respektive som är grund för den årliga lönesättningen.

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

### **2.3 Lönesättningen allmänt**

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en 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
- tjänstemannens förmåga att omsätta kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- 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.

### **2.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran**

De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön skall 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.

Tjänstemän 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.

## **2.5 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.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

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.

## **3. Lokal lönerevision**

Parterna är ense om följande ordning för lönerevision per den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011.

### **a) Inledning**

Parterna ska gemensamt fastställa målsättning och tidplan för lönerevisionen samt diskutera de frågor part önskar aktualisera enligt punkt 1 och 2 ovan.

## **b) Uppgift om medlemmar**

Akademikerföreningen ska till företaget senast den 30 september 2010 respektive den 15 april 2011 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska snarast möjligt dock senast 14 dagar därefter överlämna en förteckning över de berörda medlemmarnas löner till föreningen.

## **c) Individuella lönesamtal**

Lönesamtalet är en central del av lönesättningsprocessen i företaget och en del av lönerrevisionen. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens prestation kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Varje tjänsteman, även föräldralediga, skall årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra

- den nya lönen
- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- sätta mål för medlemmen i förhållande till verksamhetens mål
- nya mål för medlemmens arbetsprestationer
- lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen och eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Om endera parten begär ska den nya lönen dokumenteras.

I den lokala förhandlingen ska resultat av lönesamtalet tjäna som underlag. Om central förhandling inte påkallas gäller överenskommelsen om ny lön i enlighet med lönesamtalet.

## **d) Lokal förhandling**

Lokal förhandling förs mellan företag och lokal akademikerförening. Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akade-

mikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad. Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagar sidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 december 2010 respektive den 1 juni 2011. I förhandling skall protokoll föras.

#### **e) Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerrevision.

#### *Anmärkning*

*De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) - e) angivna ordningen.*

## **4. Omfattning**

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 juni 2010 respektive den 30 juni 2011.

### **4.1 Undantag av vissa kategorier**

Lönerrevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 juni 2010 respektive den 30 juni 2011 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
- 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 30 juni 2010 respektive den 30 juni 2011 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 30 juni 2010 respektive den 30 juni 2011 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.

#### **4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011 ej har fått lönehöjning 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.

#### **4.3 Anställningsavtal den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011**

Om företaget och en tjänsteman den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011 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 2010 års respektive 2011 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

#### **4.4 Redan genomförd lönerevision**

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 3 b) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **5. Tillämpningsregler**

### **5.1 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. 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.

### **5.2 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 med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

### **5.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.



## **6. Provision**

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

## **7. Vissa pensionsfrågor**

### **7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 3 b) från och med den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011.

## **8. Förhandlingsordning**

### **8.1 Lokal förhandling**

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagar sidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 december 2010 respektive den 1 juni 2011.

## **8.2 Central förhandling**

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 15 december 2010 respektive 15 juni 2011 varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

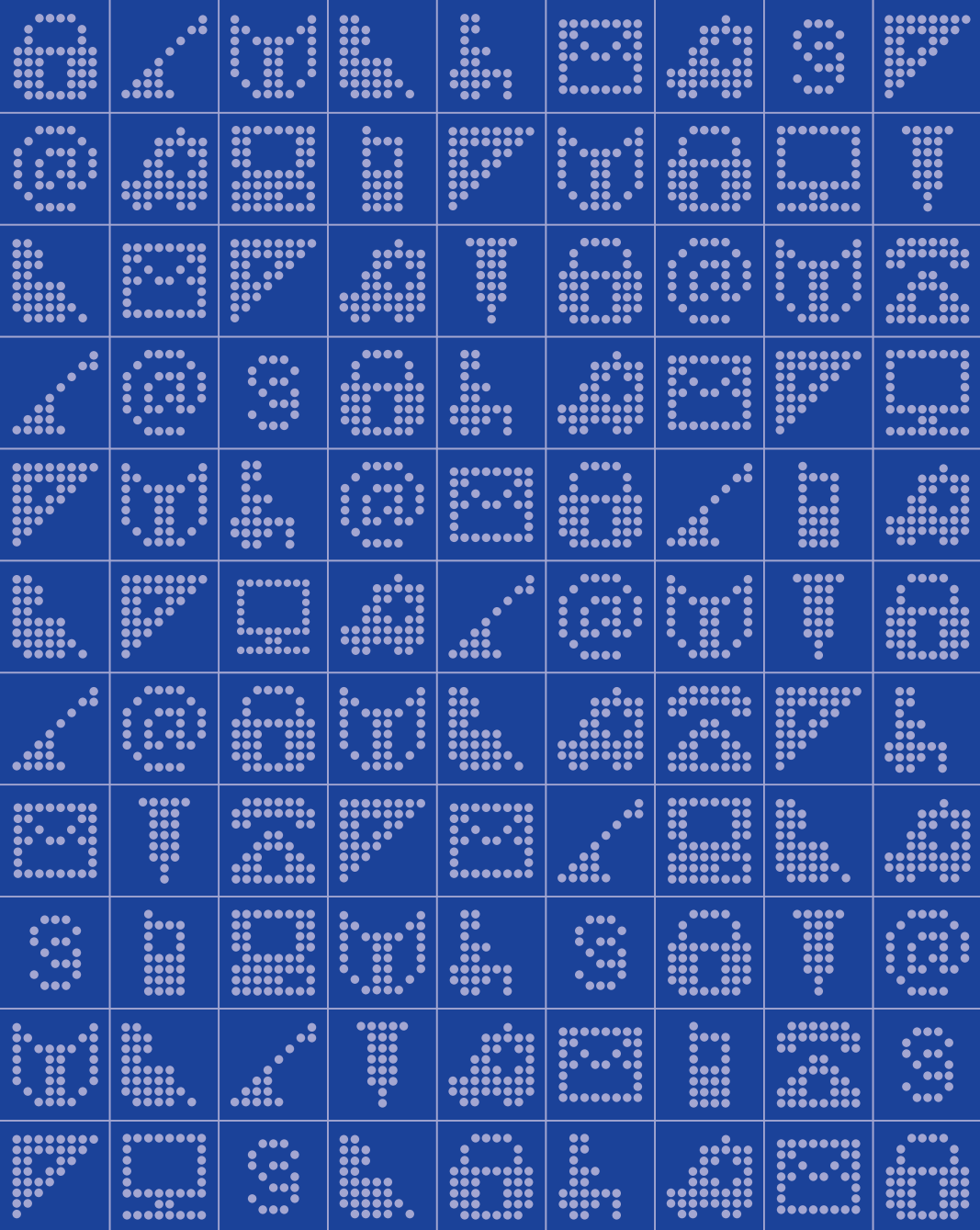
Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 juli 2010 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 0,9 % som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå vid lönerevisionen per den 1 juli 2011 är 2,6 %.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet skall dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

## **8.3 Lönenämnden för Bemanningsföretagen**

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Bemanningsföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga om uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.



**Beställning av avtal:**

**Beställningsnummer: 6538 1008**

[Info@ontime.se](mailto:Info@ontime.se)

AlmeGas webbshop, [www.almeGas.se](http://www.almeGas.se)

Tel: 08-556 799 00

