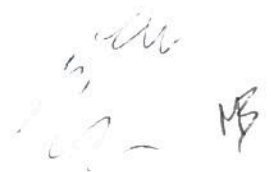


FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

- Datum 2017-03-14 – 2017-07-04
- Parter IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer
Unionen
Akademikerförbunden
- Närvarande för IDEA
Mattias Blomberg
Marianne Svensson
jämte delegation
- för Unionen
Andreas Nymark
Jouni Ketola
jämte delegation
- för Akademikerförbunden
Ulf Nilsson
Ingrid Krogius
jämte delegation
- Plats Sensus möte, Stockholm
- Ärende Överenskommelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31
-
- § 1 Lönerna revideras i enlighet med:
- Löner och förhandlingsordning, Unionen
och lokalt löneavtal, Unionen Bilaga 1A
 - Löner och förhandlingsordning,
Akademikerförbunden Bilaga 1B
- Mellanvarande kollektivavtal för tjänstemän prolangeras för tiden den 1 april 2017 – 31 mars 2020 med de ändringar som följer av bilaga 2.
- § 2 Lägerersättningen i bilagan *Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattning* höjs. De nya beloppen är:
- 555 kr från och med den 1 april 2017
 - 566 kr från och med den 1 april 2018
 - 578 kr från och med den 1 april 2019.



§ 3

Protokollsanteckningar

Fri visstidsanställning

En fri visstidsanställning innebär att arbetsgivaren kan anställa för en begränsad period utan att objektivet skäl föreligger.

En fri visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren i en fri visstidsanställning och/eller i ett vikariat sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

Om arbetsgivaren har ett sammanhängande behov som överstiger sju kalenderdagar i följd, kan anställningen inte delas upp i flera olika anställningsperioder.

För viss säsong om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning

Parterna är överens om att definitionen av säsongarbete följer av lagen om anställningsskydd.

Förbundstränare, tränare och lagledare

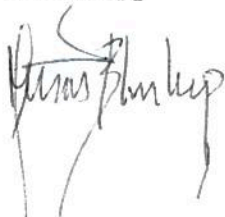
Anställningsformen kan tillämpas då uppdraget naturligt betraktas som tidsbegränsat.

§ 4

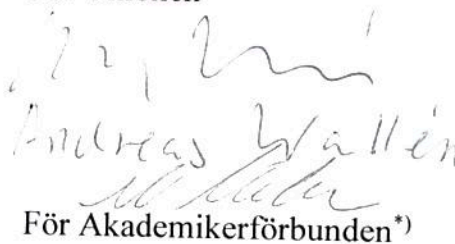
Förhandlingen förklarades avslutad.

För Unionen gäller att avtalet är preliminärt i avvaktan på godkännande från Unionens förbundsstyrelse.

För IDEA



För Unionen



För Akademikerförbunden*)

*) Akademikerförbunden utgörs av Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Fysioterapeuterna, Jusek, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

1. Löner och förhandlingsordning, Unionen

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen.

Löneavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 mars 2017, den 31 mars 2018 respektive den 31 mars 2019, om inte tjänstemannen är undantagen enligt 2.1 – 2.4.

Lönerevisionen gäller per den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive den 1 april 2019.

1.2 Utgångspunkter för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling. Det är därför av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. De lokala parterna bör utveckla former för samverkan kring lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen. En tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska bedömas på samma sätt som om tjänstemannen hade varit i tjänst.

För tjänsteman som får låg eller ingen löneutveckling, ska särskilda överläggningar föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetet, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder vilka lämpligen dokumenteras i en handlingsplan.



1.3 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- tjänstemannens individuella kompetens,
- tjänstemannens bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idériakedom och pedagogiska färdigheter.

1.4 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och tjänsteman bör årligen genomföra utvecklingssamtal som utgör en viktig grund för det årliga lönesamtalet. Utvecklingssamtalet är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

Resultatet av utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligen.

1.5 Lönesättning vid nyanställning och befordran

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren. Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter bör detta ge utslag i lönen. Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med förändringen.

1.6 Det individuella lönesamtalet

Varje medlem, även föräldralediga och sjukskrivna, ska årligen beredas möjlighet till lönesamtal inför lönerevisionen. Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid avsätts för samtalet. Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt.

Syftet med samtalet är att:

- återkoppla till utvecklingssamtalet genom att följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren
- diskutera lönesättande chefens bedömning av uppnådda resultat
- diskutera tjänstemannens löneutveckling
- lämna förslag till ny lön inklusive motivering till denna.

1.7 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,0 % av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 31 mars 2017, 2,0 % den 31 mars 2018 respektive 2,1 % den 31 mars 2019. Av utrymmet garanteras varje medlem en löneökning om 210 kronor vid varje lönerevisionstillfälle.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönsens förhållande till den totala lönen. Med total lön avses – om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommer om annat – genomsnittet av rörlig och fast lön under 2016, 2017 respektive 2018.

Fördelning av individuella lönehöjningar 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt med beaktande av de grundläggande principerna för den individuella och differentierade lönesättningen enligt detta avtal.

1.8 Lägsta löner

Efter lönerevisionen den 1 april 2017 ska lönen uppgå till

- lägst 16 902 kr per månad om tjänstemannen den 31 mars 2017 har fyllt 20 år
- lägst 19 855 kr per månad om tjänstemannen senast den 31 mars fyller lägst 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 april 2018 ska lönen uppgå till

- lägst 17 240 kr per månad om tjänstemannen den 31 mars 2018 har fyllt 20 år

 MB

- lägst 20 252 kr per månad om tjänstemannen senast den 31 mars 2018 fyller lägst 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 april 2019 ska lönen uppgå till

- lägst 17 602 kr per månad om tjänstemannen den 31 mars 2019 har fyllt 20 år
- lägst 20 677 kr per månad om tjänstemannen senast den 31 mars 2019 fyller lägst 24 år.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utom 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.

1.9 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 Undantag för vissa kategorier

2.1 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för tidsbegränsad anställning och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- tjänsteman som fyllt 67 år.

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 dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

2.2 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning dagen den 31 mars 2017, 31 mars 2018 respektive 31 mars 2019 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 ska han till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen

MB

MW

försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.3 Lönerrevision för vissa nyanställda

Om arbetsgivaren och en tjänsteman 30 september 2016, 30 september 2017 respektive 30 september 2018 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och det vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2017, 2018 respektive 2019 års lönerrevision ska tjänstemannen inte omfattas av det årets lönerrevision.

2.4 Redan genomförd lönerrevision

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

2.5 Begreppet arbetsgivare

I det fall en arbetsgivare har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om den på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.7. Om så har varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivaren" arbetsgivaren som helhet.

2.6 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 inte 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 för varje tjänsteman.

2.7 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras vid lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Provision

3.1 Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 210 kronor den 1 april 2017, 2018 respektive 2019.

3.2 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.

4 Vissa pensionsfrågor

4.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.

5. Förhandlingsordning vid lönerevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 april respektive år.



Om part så begär i samband med fastställandet av tidsplan inleds förhandlingarna med en genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

- a) Tjänstemännen ska till arbetsgivaren senast den 1 september 2017, 1 april 2018 respektive den 1 april 2019 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Arbetsgivaren ska senast den 15 oktober 2017, 1 maj 2018 respektive den 1 maj 2019 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 arbetsgivaren senast den 1 november 2017, 15 maj 2018 respektive den 15 maj 2019. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 15 november 2017, 31 maj 2018 respektive den 31 maj 2019.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling mellan IDEA och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos IDEA respektive Unionen senast den 1 december 2017, 15 juni 2018 respektive den 15 juni 2019, varefter det ankommer på IDEA 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 inte sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation äger den anställda begära förhandling om ny lön senast den 1 september 2017, 15 april 2018 respektive den 15 april 2019. Arbetsgivaren ska senast inom 14 dagar härefter lämna meddelande om den nya lönen som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära förhandling. Vid förhandlingen kan tjänstemannen biträdas av ombudsman.

Lokalt löneavtal – Unionen

Löner och förhandlingsordning

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, t ex 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 lokalt löneavtal inleds genom att arbetsgivaren begär det hos den lokala tjänstemannaparten hos arbetsgivaren. Begäran ska ske senast enligt de datum som framgår av förhandlingsordning för lokalt löneavtal.

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 arbetsgivaren. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, t ex arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik mm.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen hos arbetsgivaren. T ex 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

Organisationer som utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för de ideella organisationernas utveckling 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 hos arbetsgivaren 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 arbetsgivaren 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.
- 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 hos arbetsgivaren 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 hos arbetsgivaren.
- 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 hos arbetsgivaren.



- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren.
- 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.

FÖRHANDLINGSORDNING

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast 1 september 2017, 1 mars 2018 respektive 1 mars 2019 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 förtroendemans med behörighet att löneförhandla.
2. 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.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, dvs 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.
4. 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 1 november 2017, 15 maj 2018 respektive den 15 maj 2019 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.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt arbetsgivarens uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/arbetsgivaren får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom t ex utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation.

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/arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. 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 t ex osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år hos arbetsgivaren.



- 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.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a cursive 'h' and a small 'B' above it.

Bilaga 1B

Akademikerförbunden

1. Löner och förhandlingsordning, Akademikerförbunden

1.1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden*) som uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Löneavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 mars 2017, 31 mars 2018 respektive 31 mars 2019 om inte tjänstemannen är undantagen enligt 4.1 – 4.4.

Finns inte lokal akademikerförening sker löneprocessen i dialog mellan tjänsteman och lönesättande chef enligt punkt 2. Om lokal akademikerförening finns sker löneprocessen enligt punkt 3.

Lönerevisionen gäller per den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019.

1.2 Utgångspunkter för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling. Det är därför av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. De lokala parterna bör utveckla former för samverkan kring lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerrevisionen. En tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska bedömas på samma sätt som om tjänstemannen hade varit i tjänst.

För tjänsteman som får låg eller ingen löneutveckling, ska särskilda överläggningar föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetet, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder vilka lämpligen dokumenteras i en handlingsplan.

1.3 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- tjänstemannens individuella kompetens,
- tjänstemannens bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idériakedom och pedagogiska färdigheter.

1.4 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och tjänsteman bör årligen genomföra utvecklingssamtal som utgör en viktig grund för det årliga lönesamtalet. Utvecklingssamtalet är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

Resultatet av utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligen.

1.5 Lönesättning vid nyanställning och befordran

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren. Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter bör detta ge utslag i lönen. Tjänsteman som erhållit helt

eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med förändringen.

1.6 Det individuella lönesamtalet

Varje medlem, även föräldralediga och sjukskrivna, ska årligen beredas möjlighet till lönesamtal inför lönerevisionen. Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid avsätts för samtalet. Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt.

Syftet med samtalet är att:

- återkoppla till utvecklingssamtalet genom att följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren
- diskutera lönesättande chefens bedömning av uppnådda resultat
- diskutera tjänstemannens löneutveckling
- lämna förslag till ny lön inklusive motivering till denna.

2. Arbetsplats utan Akademikerförening

- a) På arbetsplats där Akademikerförening saknas sker förhandling med den enskilde tjänstemannen.
- b) Om en tjänsteman inte accepterar arbetsgivarens förslag kan ett nytt lönesamtal begäras av tjänstemannen senast två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

Vid sådant samtal kan tjänstemannen bistås av facklig företrädare.

- c) Om oenighet om lön kvarstår kan centrala parter bistå med konsultation av avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt b) avslutats.

3. Arbetsplats med lokal Akademikerförening

3.1 Inledande arbete

De lokala parterna ska gemensamt fastställa tillämpning och tidplan för löneprocessen.

Inför lönerevisionen ska de lokala parterna gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner, till exempel

- organisationens övergripande ekonomiska förutsättningar
- arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter
- organisationens övergripande lönestruktur. Parterna bör sträva efter att uppnå en samsyn om organisationens lönebild och eventuella behov av förändringar.
- informera chefer och medarbetare om löneprocessen
- diskutera lönesättningskriterierna.

Om de lokala parterna inte uppnår en samsyn om löneprocessen kan centrala parter kontaktas i syfte att klargöra avtalets intentioner.

3.2 Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till arbetsgivaren senast den 1 september 2017, 1 april 2018, respektive 1 april 2019 lämna en skriftlig uppgift på sina medlemmar. Förteckningen kan kompletteras med ytterligare medlemmar, som Akademikerföreningen får kännedom om under löneprocessen.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar därefter, överlämna en förteckning över samtliga medlemmars löner till akademikerföreningen.

3.3 Lokal lönerevision

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med lönesättande chef enligt punkt 1.6. Om särskilda skäl finns, kan Akademikerföreningen förhandla för enskilda medlemmar eller viss grupp/vissa grupper.

MB

Resultatet av de enskilda individuella lönesamtalen dokumenteras och utfallet återrapporteras skriftligen till Akademikerförbundet, senast den 15 oktober 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019.

Akademikerförbundet kan senast två veckor efter återrapporterat utfall begära lokal förhandling.

Lönerevision är avslutad efter genomförda lönesamtal eller när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen i de fall där lokal förhandling har skett.

3.4 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hän- skjutas till central förhandling mellan IDEA och Akademikerförbundet.

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos IDEA respektive Akademikerförbundet senast den 1 december 2017, 15 juni 2018 respektive 15 juni 2018. Därefter ska IDEA och Akademikerförbundet utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avse- ende lönerevision per den 1 april 2017, 2018 respektive 2019 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 2,0 %, 2,0 % respektive 2,1 % som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

3.5 Utvärdering

De lokala parterna utvärderar löneprocessen efter genomförd lönerevi- sion.

Följande punkter bör beaktas

- avstämning av hur lönestrukturen har förändrats och om parternas syn på behovet av förändring har uppfyllts
- chefers och tjänstemännens erfarenheter av genomförda lönesamtal
- eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och om dessa har rättats till.

MB

3.6 Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från punkt 3.1 – 3.3 samt 3.5.

4. Tillämpningsregler

4.1 Undantag för vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för tidsbegränsad anställning och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader.

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 dag före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum 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 ses över efter samma normer som gäller för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Handwritten signature

4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter lönerevisionsdatum och ej har fått lönehöjning ska han till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

4.3 Lönerevision för vissa nyanställda

Om arbetsgivaren och en tjänsteman 30 september 2016, 30 september 2017 respektive 30 september 2018 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och det vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2017, 2018 respektive 2019 års lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av det årets lönerevision.

4.4 Redan genomförd lönerevision

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

4.5 Begreppet arbetsgivare

I det fall en arbetsgivare 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 hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" arbetsgivaren som helhet.

4.6 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade overtidsersättningar. Individuell omräkning av sjukavdrag 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.

4.7 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras vid respektive lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4.8 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.

5. Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning i enlighet med 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.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.

*) Akademikerförbunden utgörs av
Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Fysioterapeuterna,
Jusek, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter,
Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges
Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare samt
Sveriges Veterinärförbund.

§ 2 Anställning

Samtliga anställningsformer anges i 2.1 och 2.2 nedan.

2.1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

2.2 Tidsbegränsade anställningar

2.2.1 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall

- I för fri visstidsanställning
- II vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro, eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning
- III för viss säsong om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning
- IV för förbundstränare, tränare eller lagledare inom organisationer med idrottsverksamhet
- V för skolungdom och studerande samt vid praktikarbete
- VI för internationellt biståndsarbete under högst fem år. Internationellt biståndsarbete definieras enligt Socialförsäkringsbalken 5 kap 6 §.
- VII vid anställning av tjänsteman som har fyllt 67 år (32 a § LAS).

Övergångsbestämmelse

Reglerna träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 september 2017 gäller tidigare regler.

2.2.2 Företrädesrätt

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

Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än en månad.

Företrädesrätten gäller inte till anställning för internationellt biståndsarbete.

2.3 Omvandlingsregel för fri visstidsanställning och vikariat

En fri visstidsanställning och ett vikariat övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i en fri visstidsanställning och/eller ett vikariat i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

Övergångsbestämmelse

Omvandlingsregeln till tillsvidareanställning har ingen retroaktiv verkan, utan gäller för anställningar som ingås den 1 september 2017 eller senare.

Vid omvandling till tillsvidareanställning bortses från anställningstid i anställningar som ingåtts före den 1 september 2017.

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

Vid avbrytande av provanställning, se 14.3.3.

2.4.1 Underrättelse om provanställning

Innan arbetsgivaren och tjänstemannen träffar avtal om anställning på prov bör arbetsgivaren underrätta lokal facklig organisation på



arbetsplatsen, om det är praktiskt möjligt. Underrättelsen ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats.

4.9.2 Veckovila

Sista stycket utgår.

5.3.2 Ersättningens storlek

/.../

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Anmärkning

Arbetsfria vardagar avser inte lediga dagar för intermittert deltidsanställda. För arbete på sådan dag utges mertidsersättning.

§ 8 Kompensation för beredskapstjänst

8.1 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då tjänstemannen inte har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande genom att vara anträffbar för att omedelbart eller inom föreskriven tid kunna utföra arbete när behov uppstår.

8.3 Ersättning för beredskapstjänst

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med

måndag kl 00 – fredag kl 18

månadslönen/1400

fredag kl 18 till lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07

månadslönen/1000

Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag och Alla helgons dag

lördag kl 07 till söndag kl 24, samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, Nationaldagen och Alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger

månadslönen/700

från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger

månadslönen/350

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst 4 timmar, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen fått övertidsersättning för.

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för en timme. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas ut.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Om enskild överenskommelse träffats enligt 12.1.1 om att byta ut avtalets arbetsfria dagar mot andra dagar, följer ersättningen till storlek och omfattning den utbytta dagen.

10.2 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret räknas från och med den 1 april till och med den 31 mars året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och/eller semesteråret ska förskjutas till andra tidpunkter eller sammanfalla helt.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör tydliggöra vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.

10.2.1 Sammanfallande intjänandeår och semesterår

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som a conto-betalning.

Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön. Avdrag görs från såväl semesterersättning som lön. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av

1. tjänstemannens sjukdom eller
2. tjänsteman som frånträder sin anställning under förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.

11.5.1 Tjänstemannen har fyllt 60 år (utgår)

11.5.2 Förtigande av sjukdom (utgår)

12.1.2 Permission, kort ledighet med lön

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t.ex. vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall.

För påskafton som inte är sedvanlig fridag bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

Tjänstemannen har rätt till en dags permission under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller en söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Utläggning av permission sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter lokal överenskommelse eller överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.



12.2.1 Beräkning av tjänstledighetsavdrag, hel dag

När en tjänsteman är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet görs löneavdrag enligt följande

- under en period om högst 5 (6*) arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med månadslönen/21 (25*)

- under en period längre än 5 (6*) arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även tjänstemannens arbetsfria vardagar och sön- och helgdagar.

Dagslön = (fast kontant månadslön x 12) /365

12.2.2 Löneavdrag vid intermittent arbete, hel dag

Om tjänstemannen arbetar endast under vissa av veckans dagar (intermittent arbete), ska löneavdrag göras för varje dag som tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

$$\text{Månadslön} / \left(\frac{\text{Antalet arbetsdagar per vecka} \times 21 (25^*)}{5 (6^*)} \right)$$

*tal inom parentes vid sexdagarsvecka

Exempel

Tjänstemannens arbete är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka
/.../


12.5 Föräldralön

12.5.1 Villkor för föräldralön

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledighet ska äga rum inom 18 månader räknat från barnets födelse eller vid mottagande av adoptivbarn.

Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad.



Tjänstemannen har rätt till föräldralön i följande omfattning:

Anställningstid	Föräldralön
1 - 2 år i följd	60 dagar
3 år i följd	120 dagar
4 år i följd	150 dagar
5 år eller mer i följd	180 dagar

12.5.2 Föräldralönens storlek

Föräldralönens storlek beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över-, eller understiger en viss lönegräns.

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 11.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Lönegräns

$$\frac{10 \text{ prisbasbelopp (pbb)}}{12} \qquad \text{För 2017: } \frac{10 \times 44\,800}{12} = 37\,333 \text{ kr}$$

Månadslön under lönegränsen

För tjänstemän med månadslön under lönegränsen utgörs föräldralön per månad av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan.

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

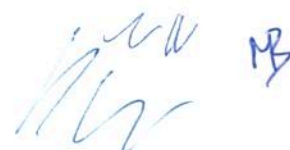
Månadslön över lönegränsen

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen utgörs föräldralön per månad av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan.

$$90 \% \times \frac{10 \text{ pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12 - 10 \text{ pbb}}{365}$$

Anmärkning

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än vad tjänstemannen enligt denna paragraf har rätt till, utges inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.



Vid partiell ledighet utges föräldralön i förhållande till ledighetens omfattning.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

/.../

Redigeringar/rättelser

10.3.4.

11.5.8 Uppnådd pensionsålder

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden för tjänstemän som uppnått pensionsåldern, se 1.4.

§ 13 /.../



Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension

Generella regler

§ 1 Parterna träffar överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till ITP 1 respektive kompletterande avgift till ITPK. (se p 7.2 i avdelning 1 respektive p 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.)

§ 2 Den kompletterande premien ska betalas till Collectum och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive avgifter till ITPK. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna är överens om att bistå Collectum så långt det är möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

§ 3 Premien som ska betalas till Collectum ska vara 0,2 procent från och med den 1 april 2018 och ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2019, det vill säga totalt 0,4 procent.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen, samt förvaltningskostnader ska belasta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 alternativt ITPK.

§ 4 Premien ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar succesivt byggas ut i förhållande till märkessättande förbunds avtal.

Parterna är överens om att den kompletterande premien byggs ut till samma nivå som gäller för de märkessättande förbunden, dock max två (2) procent.

Upphör märkessättande förbund med avsättningar ska ytterligare avsättningar göras under efterföljande år till dess premienivåerna blir lika, dock max två (2) procent.

Varje år som premienivån byggs ut minskas löneökningstrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

§ 5 Arbetsgivare som när bundenhet av kollektivavtal uppstår redan omfattas av annat delpensionssystem ska fortsätta bygga ut premienivån med de avsättningar som görs enligt detta avtal, till dess arbetsgivaren



uppnår den fullt utbyggda premien om maximalt två (2) procent (§ 4).

Den fullt utbyggda premienivån enligt § 4 tar endast sikte på premier uppbyggda inom ramen för centrala avtalsuppgörelser rörande avsättningar för deltidspension.

För arbetsgivare som när bundenhet av kollektivavtal uppstår inte tidigare omfattats av något deltidspensionsystem gäller utöver vad som anges i § 4 följande:

- Vid första lönerevisionen efter att arbetsgivaren blivit bunden av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal samt årets eventuella premieavsättning till deltidspension.
- Under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att arbetsgivaren blivit bunden av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till deltidspension. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningstrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtal uppstod.

Arbetsgivaren kan välja att för samtliga tjänstemän hos arbetsgivaren införa avsättning i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för deltidspensionsavtalet.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 4 För tjänsteman som omfattas av ITP 1 betalas den kompletterande premien från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 5 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för ITP 1.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på det underlag som ligger till grund för premien till ITP 1, punkten 6.

Kompletterande premier till ITPK

§ 6 För tjänsteman som omfattas av ITP 2 betalas den kompletterande premien till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 7 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP-planens avd 2 p 3.



När tjänsteman beviljats deltidstjänstgöring i syfte att gå i deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

- § 8 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som föräldraledig. Eftersom sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP (avdelning 2) under de 11 första månaderna av föräldraledigheten.

Parterna är därför ense om att denna rekommendation även ska gälla för kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

- § 9 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 10 Frågor om tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med tjänstemannaavtalets förhandlingsordning. När det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler bör tolkning och tillämpning av dessa villkor även ske i ITP-nämnden.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

- § 11 För tjänsteman som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av överenskommelsen om ett system för deltidspension men inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för denna. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra deltid i pensioneringssyfte. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes lokala fackliga organisation på arbetsplatsen och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller arbetsgivarens bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annan arbetsgivare eller på annat sätt bedriver ekonomisk verksamhet.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänsteman har minskat sin arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.