

Löneavtal 2010 – 2012

1 Riktlinjer för lokal lönesättning

1.1 Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en real löneutveckling.

- Lönerna ska vara individuella och differentierade.
- Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare med den kompetens verksamheten behöver på kort och lång sikt.
- Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i befattningen och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.
- Lönen bör öka när ansvaret och svårighetsgraden ökar och då arbetstagarens prestation och duglighet blir större.
- Följande faktorer kan vara av betydelse vid lönesättningen: Pedagogisk förmåga, ledningsförmåga, omdöme och initiativförmåga, ansvarstagande, samarbetsförmåga, idériakedom och innovationskraft.
- Vid lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Ovanstående utgångspunkter kan kompletteras med lokalt överenskomna principer för lönesättningen.

1.2 Lönesamtal

Chef och medarbetare ska i ett lönesamtal diskutera medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling.

Samtalet bör innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- arbetsgivarens lönepolicy och kriterier för den individuella lönesättningen
- arbetstagarens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- arbetstagarens bidrag till att utveckla verksamheten

- arbetstagarens kompetensutveckling
- lönen i förhållande till uppsatta mål och lönepolicy, arbetsresultat och kompetens.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren och arbetstagaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder.

2 Lönerevision per den 1 april 2010 respektive den 1 april 2011

2.1 Löneökningsutrymme

Löneökningsutrymmet utgörs av lägst 2,0 % räknat på arbetstagarnas fasta kontanta lön per den 31 mars 2010 respektive lägst 1,9 % räknat på arbetstagarnas fasta kontanta lön per den 31 mars 2011.

Löneökningsutrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. Det garanterade utfallet gäller lokal arbetstagarorganisation med minst fyra medlemmar.

Avtalet ger inte någon individgaranti.

3 Tillämpningsregler

3.1 Omfattning

Löneavtalet omfattar medarbetare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 mars 2010 respektive den 31 mars 2011.

3.2 Undantag

Löneavtalet omfattar inte arbetstagare som den 31 mars 2010 respektive den 31 mars 2011

- inte har fyllt 18 år
- är visstidsanställd och vars anställning inte har varit fortlöpande under sex månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter det att arbetstagaren fyllt 67 år.

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

3.3 Arbetstagare som är tjänstledig

Arbetstagare som den 31 mars 2010 respektive den 31 mars 2011 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 arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som för övriga anställda hos arbetsgivaren.

3.4 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 april 2010 respektive den 1 april 2011 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 2 ska han eller hon anmäla detta till arbetsgivaren senast inom en månad efter det att de anställda hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till löneöversyn.

3.5 Anställningsavtal den 1 oktober 2009 respektive den 1 oktober 2010 eller senare

Om avtal om anställning har träffats den 1 oktober 2009 respektive den 1 oktober 2010 eller senare och arbetsgivaren och arbetstagaren då uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2010 respektive 2011 års lönerevision ska arbetstagaren inte omfattas av detta löneavtal.

3.6 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot löneökningstrymmet enligt punkt 2 om inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande retroaktiva omräkningar.

Sjukavdrag m m och tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för anställda vid skolan, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje anställd. Lokal överenskommelse får träffas om att omräkningen ska ske på annat sätt.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare enligt punkt 3.4, och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte 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 såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2.

6 Förhandlingsordning

- a) Arbetstagarorganisation ska till arbetsgivaren senast den 30 juni 2010 respektive den 1 mars 2011 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedd lokal representant.
- b) Arbetsgivaren ska senast den 15 september 2010 respektive den 1 april 2011 till den utsedda representanten lämna skriftligt förslag om de nya löner som avses utges till berörda anställda.
- c) Om den lokala arbetstagarorganisationen önskar påkalla lokal förhandling ska meddelande lämnas till arbetsgivaren senast 14 dagar efter det att skriftligt besked mottagits.
- d) Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, kan begäran om central förhandling påkallas senast den 1 november 2010 respektive den 15 juni 2011.

6.1 Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan förhandlingsordning.

7 Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 30 april 2012.