

Avtal om löner 2010 – 2012

1. Gemensamma partsuppfattningar

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Det är viktigt att kriterierna för lönesättningen är tydliga.

Grunden är härvid arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen bör även avse utveckling mot ökat personligt ansvar för de egna arbetsuppgifterna.

Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

2. Löneöversyn 2010 och 2011

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa elimineras i samband med förhandlingarna.

Om inte de lokala parterna enas om annat ska löneöversyn ske per den 1 juni 2011 och omfatta ett utrymme om 2,9 %.

Utrymmet beräknas på månadslön inklusive fasta tillägg dagen före respektive revisionstidpunkt.

För en medlem som inte erhållit någon eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Om den lokala organisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Organisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

För tillsvidareanställd arbetstagarare (heltid), som fyllt 18 år skall lägsta lön vara 15.579 kr per månad fr o m 1 juni 2011 om de lokala parterna inte enas om annat. För tillsvidareanställd arbetstagarare (heltid) som fyllt 18 år och har ett års sammanlagd anställningstid under de senaste 24 månaderna i företaget ska lägsta lön vara 16.500 kronor per månad 2011 om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. Nämnden bedömer om lönerrevisionen i företaget skett i enlighet med löneavtalets intentioner. Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varav arbetsgivar- respektive arbetstagarpart utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 oktober 2010 t o m 31 maj 2012.