

Löneavtal 05

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Löneöversyner

Utrymme

1. Vid varje löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället, utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön (jämfte för varje tillsvidareanställd ackordsarbetare summan av tidlön och ackordslön inklusive tilläggsbelopp och yrkestillägg) som är medlem i arbetstagarorganisationen.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkningar

1. I bilaga 6 till HÖK 05 har de centrala parterna angivit "Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning".
2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. För arbetstagare med anställningsvillkor reglerade enligt "Särskilda bestämmelser för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen" gäller följande:
Dessa arbetstagare ingår i förhandlingarna. Eventuella lönehöjningar kan till exempel utges som höjd fast lönedel i ackordet, höjning av bastal eller motsvarande. För arbetstagare för vilka LLD 98 tillämpas må dock parterna ägna särskild uppmärksamhet åt att bibehålla relationerna mellan fast och rörlig lönedel, vilka framgår av bestämmelserna.
3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

Anmärkning

Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön samt ackordsarbetande avräknas utrymmet.
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

Utrymme vid löneöversyn

6. Till förfogande vid löneöversyn finns utrymme enligt nedan.

2005

Utrymmet utgörs av lägst 510 kronor.

2006

Utrymmet utgörs av lägst 500 kronor.

7. Arbetstagare med fast kontant lön garanteras, såvida inte annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 175 kronor per månad fr.o.m. den 1 april 2005 och 175 kronor per månad fr.o.m. den 1 april 2006.

Lägsta löner

8. Lön för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år ska

från 2005-04-01 uppgå till lägst 13 400 kronor per månad och från 2006-04-01 till lägst 13 800 kronor per månad.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

9. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska

från 2004-04-01 uppgå till lägst 14 000 kronor per månad och från 2006-04-01 till lägst 15 000 kronor per månad.

Lokal förhandlingsordning

10. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Anmärkning

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att:

- Kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna.
- Lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas.
- Individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

§ 3 Förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkningar

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagarer, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagarer ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med bilaga 2 resp. bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 6 Förhandlingsordning

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 10 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

§ 7 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställd

Vid utrymmesberäkning/lönehöjning/lönesättning enligt centralt eller lokalt kollektivavtal ska – såvida inte annat uttryckligen avtalats – be-

loppet för deltidsanställd arbetstagare nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning samt för uppehållsanställd nedräknas med utifrån arbetsårets omfattning angiven uppehållslönefaktor enligt AB 05 § 18 mom. 2.