

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 13

Parter

Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

SEKO – Facket för Service och Kommunikation å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar denna Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – ÖLA 13 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande Bilagor 1–6 a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 10,13, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 33 och 35 (Bilaga 2), med följande underbilagor:
 - D, anställning i personalpool,
 - S, Särskilda bestämmelser för energisektorn,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),
- f) LOK 13 (Bilaga 6 och 6 a)

§ 2 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande

BIA, Prellön, Sommartid, TRAKT, AGS-KL, pensionsavtal, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KL, såvida överenskommelse inte träffats om annat.

§ 3 Ändringar och tillägg

Partena konstaterar att Pacta idag har medlemmar bl.a. inom energisektorn.

I det fall företag inom andra verksamhetsområden, än energisektorn, blir medlemmar i Pacta, och SEKO har medlemmar där, är parterna överens om att uppta förhandlingar.

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Lokalt kollektivavtal LOK 13 m.m.

I och med denna överenskommelse träffar arbetsgivare anslutna till arbetsgivarförbundet Pacta, kommunalförbund undantagna, och berörd arbetstagarorganisation det lokala kollektivavtalet – LOK 13 – enligt Bilaga 6.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 13 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 6 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller ÖLA 13 för perioden 2013-04-01–2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **SEKO – Facket för Service och Kommunikation**

Löneavtal

§ 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 Löneöversyn

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme i procent enligt nedan på arbetstagarorganisationens lönesumma. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

2013

Utrymmet utgörs av lägst 2,2 procent.

2014

Utrymmet utgörs av lägst 2,3 procent.

2015

Utrymmet utgörs av lägst 2,3 procent

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 5 till ÖLA 13 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. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkning

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

4. Lönehöjning för tillsvidareanställd med månadslön avräknas utrymmet.

5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

Lägsta löner

6. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 17 160 kronor, fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 17 600 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 18 080 kronor.

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

7. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 18 970 kronor, fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 19 520 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 20 120 kronor.

8. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Lokal förhandlingsordning

9. 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. Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.
 2. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
 3. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 5.

§ 4 Fredsplikt

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

§ 5 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 9 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.

Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Definition

1. Med anställning i personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.

Överenskommelse om avvikelser

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

§ 13 tillförs

3. Arbetstagare ska ha arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla.

Arbetstagare ska ha 8–9 fridagar per fyraveckorsperiod.

§ 20 ersätts med

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämställs semester och ledighet enligt AB §§ 26, 28–32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 procent av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för beräkningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

6. Om antalet arbetade timmar inte uppgår till vad som anges i normalschemat, och detta beror på arbetsgivaren, ska ändå lön utges för det i schemat fastställda antalet timmar.

§ 21 ersätts med

7. Tillägget utges för allt arbete som fullgjorts på tid som enligt mom. 1 är obekväm arbetstid.

§ 23 ersätts med

8. Om arbetstagare beordras arbeta enligt annat schema med ändrad fridagsförläggning är den arbetstid som anges i det nya schemat ordinarie arbetstid. Tillägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbetstid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdygnen enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 procent av lönen per timme om meddelande lämnats senare än

a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och

b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Särskilda bestämmelser för energisektorn

Särskilda bestämmelser till AB

Arbetstid (§ 13)

1. Parterna har följt utgången av energisektorns arbete med anledning av ändrad arbetstidslagstiftning och konstaterar gemensamt att inom sektorns andra avtalsområden har avvikelseavtal från arbetstidslagen (ATL) träffats. Dessa avvikelser skiljer sig från de träffade i AB därför ställer sig centrala parter till förfogande för att om så önskas bistå i lokala förhandlingar enligt AB § 13 mom. 7 sista stycket.

Obekväm arbetstid (§ 21)

§ 21 tillförs

2. Till arbetstagare som arbetar stadigvarande skift utges ett skifttillägg per månad som ett fast lönetillägg, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

Anmärkningar

1. Skifttillägget fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.
2. För att arbetstagare ska anses arbeta stadigvarande skift ska arbetstagarens skift vara förlagt över hel kalendermånad.

Jour och beredskap (§ 22)

§ 22 ersätts med

3. Till arbetstagare som har stadigvarande beredskap utges beredskapsersättning per månad som en del i den fasta kontanta lönen.

Anmärkning

Beredskapsersättningen fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.

4. Paragrafens bestämmelser om jour gäller inte.

Övrigt

Rekommendation

5. Parterna är överens om att rekommendera lokala parter att teckna lokala reseavtal för personal i energisektorn vilka arbetar över större geografiska områden.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtalet

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättningen”.

Arbetstidsåtgärder

2. För de medarbetare som har 25 betalda semesterdagar under ett helt semesterår och ingen arbetstidsförkortning i annan form gäller fr.o.m. 1 april 2014:

Med stöd av Löneavtalet § 2 punkt 2 anmärkning 2 kan högst 0,5 procent av löneutrymmet aktuellt år användas för arbetstidsåtgärder om lokal arbetstagarorganisation så begär.

Anmärkningar

1. Åtgärd enligt ovan kan endast göras en gång under avtalsperioden och i samband med löneöversyn.
2. Arbetstidsåtgärd kan under avtalsperioden högst uppgå till 9 timmar per arbetstagarare.

Det är arbetstagaren får fler semesterdagar än 25 eller arbetstidsförkortning i annan form ska värdet av arbetstidsåtgärden återföras till löneutrymmet, varvid arbetstidsåtgärd enligt ovan upphör.

Annan åtgärd än lön

3. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagarare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

Arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.
2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Övertid

4. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för overtidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

Semester

5. AB § 27 Semester. Med SEKO kan arbetsgivare och arbetstagarorganisation enbart träffa kollektivavtal om avvikelser från mom. 7 innebärande semesterledigheten beräknas i timmar.

Ett sådant kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt semesterlagen inskränks.

Sjuklön m.m.

6. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollek-

tivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

7. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Civil- och värnplikt

8. AB § 30 Civil- och värnplikt i dess lydelse 2012-04-30 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider m.m.

9. AB § 33 mom. 2 gäller inte.

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Sammanläggning av anställningar

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Pensionsavgifter

3. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan SEKO och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

Anlitande av bemanningsföretag

4. Överenskommelsen inskränker inte arbetsgivarens skyldigheter enligt 38 § MBL.

Tillämpningsområde

Överenskommelsen tillämpas vid anlitande av bemanningsföretag i verksamhet där medlem i SEKO har företrädesrätt till återanställning med anledning av uppsägning på grund av arbetsbrist av tillsvidareanställd arbetstagare.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Innan bemanningsföretag anlitas för en period överstigande 5 veckor ska det klarläggas om det finns företrädesberättigad arbetstagare som är medlem i SEKO på arbetsstället med tillräckliga kvalifikationer som skulle kunna återanställas.

Överläggning

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande 5 veckor efter uppsägningstidens utgång ska begära överläggning om den tilltänkta åtgärden. Överläggningen ska genomföras inom 7 kalenderdagar efter det att begäran om överläggning mottagits.

Oenighet

Om överläggning avslutas i oenighet kan arbetsgivaren hänskjuta ärendet till överläggning mellan centrala parter.

Enas inte centrala parter inom 7 kalenderdagar från det att skriftlig framställan mottagits av centrala parter kan central part begära prövning i nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag enligt nedan.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central överläggning eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom 14 kalenderdagar.

Nämnden för prövning av anlitande av bemanningsföretag

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden består av fem ledamöter, två från SEKO, två från Arbetsgivarförbundet Pacta och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Kostnaderna för medverkan av den opartiska ordföranden delas lika mellan parterna.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom 3 veckor från påkallandet.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Efter nämndens beslut kan bemanningsföretag anlitas ytterligare 7 kalenderdagar.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtalet

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter, av vilka Arbetsgivarförbundet Pacta utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Jämställdhet

2. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Partsgemensamt arbete

3. För att skapa ett positivt samband mellan medarbetarens lön, motivation och resultat krävs tydliga och kända riktlinjer för lönesättningen. Centrala parter är därför eniga om vikten av partsgemensamt arbete om individuell och differentierad lön.

Lönepolitik

4. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Pensionsavgift

5. Om arbetstagaren har rätt att välja pensionsavgift, är parterna överens om att den fasta kontanta lön som ligger till grund för beräkning av löneökningstrymme för lokala förhandlingar också ska gälla vid lönekartläggning och analys av löner enligt diskrimineringslagen och i andra sammanhang samt vid statistikinsamling.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Medbestämmandelagen

2. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

3. Bestämmelserna i AB och särskild bestämmelse innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

4. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med SEKO:s klubb om sådan finns, annars med dess förhandlingsenhet.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB under avtalsperioden.

Arbetsgivarintyg

2. Enligt lag om arbetslöshetsförsäkring 47 § ska arbetsgivare på begäran utfärda arbetsgivarintyg. Parterna är överens om att intyget ska lämnas skyndsamt. För de fall problem uppstår förbinder sig Pacta att kontakta företaget.

Löneöversyn 2016

3. Parterna är överens om att behålla den 1 april som datum för löneöversyn.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med arbetstagarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att lönebildningsprocessen ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras.

En förutsättning för såväl lönesättningen som utveckling i arbetet är att regelbundna samtal mellan chef och arbetstagare sker. Sådana samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv behandla arbetsgivarens krav, förväntningar och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

I samtalet formulerar chef och arbetstagare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från båda sidor.

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag inför löneöversynen. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

En individuell lönesättning förutsätter att arbetsgivaren tydliggör de grundläggande principerna för lönesättningen. Följande övergripande principer beaktas.

- Lönen ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare hos arbetsgivaren.
- Det bör finnas ett nära samband mellan arbetstagarens lön, motivation och arbetsresultat.
- Behov av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och arbetstagarens möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också de arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkter ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 13 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2, 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp ÖLA 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 13 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

- 1.** mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2, 3 och 4 samt
- 2.** de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 12 – och gäller t.o.m. 2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till ett nytt kollektivavtal i frågor som avses i ÖLA 13.

Säger central part upp ÖLA 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den2013

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)