

# Löneavtal 01

## § 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.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

## § 2 Löneöversyner

### *Inför löneöversyn*

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

### **Anmärkningar**

1. Resultatet av överläggningarna enligt ovan ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om part så begär.

### *Löneöversyn*

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

### *Resultat av löneöversyn*

3. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt förslag till ny lön på individnivå. Om inte lokal förhandling påkallas enligt § 6 punkt 1 anses arbetsgivarens förslag fastställt.

### **Anmärkningar**

1. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa överenskommelse om att tillämpa § 2 punkt 1 anmärkning 2.
2. De fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 01.

### *Löneöversynstidpunkt*

4. Löneöversyn ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

### **Anmärkning**

Vid löneöversyn genomförd enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2 som förhandling, utgörs det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen för år 2001 av 2,0 %. Regler för beräkning framgår av § 7. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och beräkning av garanterat utfall.

## **§ 3 Förhandlingar m.m.**

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarorganisation.

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 för kommuner i enlighet med 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**

##### *Lokal förhandling*

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön enligt § 2 punkt 3 påkalla förhandling enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2 i det fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna enligt § 2 punkt 1.

##### **Anmärkningar**

1. I det fall det föreligger endast mindre skillnader i omfattning och innebörd har arbetstagarorganisationen inte rätt till sådan förhandling.
2. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

##### *Central förhandling*

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

##### **Anmärkningar**

För år 2001 gäller att central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enligt § 2 punkt 1

anmärkning 2 enbart i fråga om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt löneöversyn 2001.

### *Skiljenämnd*

3. 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 Beräkning av garanterat utfall m.m.**

Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent enligt nedan av sin lönesumma vid löneöversyn 2001. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare grupp 1 som är medlemmar i organisationen. Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före respektive löneöversynstillfälle.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

#### **Anmärkningar**

1. I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun gäller färre än 10 medlemmar.
2. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.
4. Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte för arbetstagare med BSK-kod 8 22 01-02 som erhåller lön enligt tariff.
5. Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte för läkare som företräder arbetsgivaren vid löneöversyner och förhandlingar m.m. enligt §§ 2 och 3 och själv genomför sin löneöversyn.