

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
1

Sign

Sign

Sign

Sign

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2012-05-01 – 2014 -04 -30 för branschen Utbildning och Folkbildning hos Arbetsgivaralliansen

Tid

2012-04-02 – 2012-06-19

Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 1, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Utbildning och Folkbildning (Kommittén)
Lärarnas Samverkansråd
Fackförbundet Vision
Akademikerförbunden
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Protokollet justeras av

Erik Helleryd
Inger Berg
Göran Björling
Kurt Blomqvist
Jan Gladh
Jörgen Gustavsson
Maria Hansson
Maria Johansson

Närvarande

För Kommittén:	Erik Helleryd, Tobias Nilsson
För Lärarnas Samverkansråd:	Inger Berg, SFHL Göran Björling, Lärarnas Riksförbund Jan Gladh, Lärarförbundet
För Vision:	Kurt Blomqvist
För Akademikerförbunden:	Maria Johansson, Akademikerförbundet SSR Camilla Brown, Sveriges Universitetslärarförbund
För Kommunal:	Maria Hansson, Jörgen Gustavsson

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 maj 2012 till och med 30 april 2014.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
2

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 2 **Omfattning**

Överenskommelsen omfattar samtliga medlemmar i Bransch Utbildning och Folkbildning, avtalsområde Folkhögskola respektive avtalsområde Skola/Utbildning.

§ 3 **Löneavtal**

Kommittén och Lärarnas Samverkansråd, Vision, Akademikerförbunden samt Kommunal är överens om löneavtal för perioden 2012-05-01 – 2014-04-30 enligt **bilaga 1**.

§4 **Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal**

Parterna är överens om att Branschavtal Folkhögskola och Branschavtal Skola/Utbildning förlängs att gälla under tiden 2012-05-01 – 2014-04-30 med tillägg och ändringar enligt **bilaga 2**.

§ 5 **Lokala parter**

Akademikerförbunden

Akademikerförbunden uppträder lokalt som en part genom Akademikerföreningen. Om Akademikerförening saknas vid skolan uppträder Akademikerförbundet SSR som gemensam representant för Akademikerförbunden vid såväl lokala intresse- som rättstvisteförhandlingar som samverkansförhandlingar. Förhandlingar begärs av eller hos Akademikerförbundet SSR oberoende av om berörda arbetstagare är organiserade i förbundet eller inte. Motsvarande gäller vid den lokala löneprocessen. Lokala förhandlingar som enbart rör enskild arbetstagare sker med arbetstagarens fackförbund.

SFHL/Läraryrket

Branschavtal Folkhögskola: För Läraryrket/SFHL gäller primärt att SFHL är lokal part. I det fall SFHL ej utgör lokal part utgör Läraryrket avdelning lokal part.

Branschavtal Skola/Utbildning: För Läraryrket gäller att Läraryrket avdelning är lokal part.

Lärarnas Riksförbund

Lokal facklig organisation inom Lärarnas Riksförbund är kommunförening.

§6 **Övriga avtal**

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalen) gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
3

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 7 **Ob-ersättning m.m.**

Ob-ersättning och andra i kronor angivna ersättningar räknas upp med 3,2 procent per den 1 maj 2012 och 2,4 procent per den 1 maj 2013.

§ 8 **Arbetsgrupp**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med företrädare för Arbetsgivaralliansen respektive Lärarnas Samverkansråd, Vision, Akademikerförbunden och Kommunal för att kartlägga och analysera omfattningen av visstidsanställningar i branschen Utbildning och Folkbildning.

Arbetet i arbetsgruppen ska påbörjas hösten 2012 och pågå till december 2013.

§ 9 **Utbildning**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska fastställa former och innehåll för en partsgemensam utbildning som erbjuds skolledare, lönesättande chefer och lokala fackliga företrädare under september och oktober 2012 i syfte att, dels med utgångspunkt från det nya Löneavtalet, fokusera lönesättningsprocessen och dels med beaktande av den nya utformningen i branschavtalen avseende "Ledning och planering av lärares arbetstider" betona vikten av dialogen kring lärarnas arbetstider.

Arbetet i arbetsgruppen ska påbörjas omedelbart och vara avslutat under juni månad 2012 så att inbjudningar till utbildningen kan skickas ut före sommaren.

§10 **De utbildningspolitiska reformerna**

Företrädare för Arbetsgivaralliansen och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd kommer under hösten att arbeta fram villkor som ska gälla under nyexaminerade lärares introduktionsperiod och villkor för mentorer. Arbetet kommer även att omfatta villkor kopplade till aktuella skolreformer.

§11 **Rätt till diskussioner om avtalets värde**

Om övriga avtalsområdets löneutfall 2013 når nivåer som tydligt överstiger utfallen inom avtalsområde Skola/Utbildning och Folkhögskola, ska detta hanteras partsgemensamt.

§12 **Övrigt**

Inhyrning av personal

Om arbetstagarparten kan påvisa åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 §

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
4

Sign

Sign

Sign

Sign

anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.

Kommunal

Då organisationen har personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist och har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS gäller följande:

Vid de tillfällen skolan har för avsikt att anlita ett bemanningsföretag för uppdrag som överstiger fem veckor krävs särskild överenskommelse med den lokala fackliga organisationen innan anlitandet.

§13 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade 2012-06-19.

Avtalet är preliminärt i avvaktan på formellt godkännande i de organisationer där så krävs samt Branschkommitté Utbildning och Folkbildning.

Vid protokollet

Tobias Nilsson

Justeras

Erik Helleryd

Inger Berg

Göran Björling

Kurt Blomqvist

Jan Gladh

Jörgen Gustavsson

Maria Hansson

Maria Johansson

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum	Protokoll nr	Sida
2012-04-23	31-2012-3	5

Sign	Sign	Sign	Sign
------	------	------	------

Löneavtal 2012

Bilaga 1

Se separat dokument

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
6

Sign

Sign

Sign

Sign

Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

Bilaga 2

Parterna är överens om att Branschavtal Folkhögskola och Skola/Utbildning förlängs att gälla under tiden 2012-05-01 -2014-04-30 med följande tillägg och ändringar:

§ 7 Arbetstid

Branschavtal Folkhögskola, nytt Mom. 4

Mom. 4 Ledning och planering av lärares arbetstid

Lärarnas främsta uppgifter är att undervisa, vägleda, strukturera och utveckla deltagarnas lärandeprocesser. Lärares arbete är starkt individualiserat och kan skifta beroende av deltagargruppers sammansättning och förutsättningar för skolarbetet

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare, förutom undervisning inklusive förberedelse- och avslutningsarbete, fullgöra socialpedagogiska och administrativa uppgifter samt de uppgifter i övrigt som följer av skolans verksamhet. Det är angeläget att balans eftersträvas mellan de olika arbetsmomenten.

Det ska ske en öppen och flexibel dialog kontinuerligt, dock minst en gång per år, mellan arbetsgivare och lärare om mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, administration och utvecklingsarbete.

Underlag för dialogen kan bestå av deltagarunderlaget, kursens svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan. Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärarens frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet .

Lärares arbete kan av arbetsgivaren delvis förläggas utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågorna ska hanteras i enlighet med gällande inflytanderegler.

Parterna är också överens om att arbetstidens förläggning och arbetstid som fullgörs utanför arbetsplatsen kan regleras i lokala arbetstidsavtal. För att stödja

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
7

Sign

Sign

Sign

Sign

lokalt utvecklingsarbete i arbetstidsfrågan är de centrala parterna överens om att bistå de lokala parterna om endera parten begär det. Kommer de lokala parterna inte överens ska frågan efter begäran avgöras centralt.

Branschavtal Skola/Utbildning; nytt Mom. 3

Mom. 3 Ledning och planering av lärares arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för lärare med ferier utgör högst 1 760 timmar per ferielöneår. Lärare med ferier är tjänstgöringsskyldiga under högst 194 dagar per ferielöneår.

Lärarnas främsta uppgifter är att undervisa, vägleda, strukturera och utveckla elevernas lärandeprocesser. Lärares arbete är starkt individualiserat och kan skifta beroende av elevgruppers sammansättning och förutsättningar för skolarbetet

Inom ramen för den totala arbetstiden ska lärare, förutom undervisning inklusive förberedelse- och avslutningsarbete, fullgöra administrativa uppgifter samt de uppgifter i övrigt som följer av skolans verksamhet. Det är angeläget att balans eftersträvas mellan de olika arbetsmomenten.

Det ska ske en öppen och flexibel dialog kontinuerligt, dock minst en gång per år, mellan arbetsgivare och lärare om mängden och förläggningen av arbetsuppgifter vilket inkluderar fördelning av undervisning, administration och utvecklingsarbete.

Underlag för dialogen kan bestå av elevunderlaget, kursens svårighetsgrad, lärarens tid i yrket och övriga arbetsuppgifter som läraren har att utföra individuellt eller i samverkan. Dialogen ska också innehålla en diskussion om lärarens frihet att självständigt utforma de metoder som leder till målet .

Lärares arbete kan av arbetsgivaren delvis förläggas utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Anmärkning

Parterna är överens om att arbetstidsfrågorna ska hanteras i enlighet med gällande inflytanderegler.

Parterna är också överens om att arbetstidens förläggning och arbetstid som fullgörs utanför arbetsplatsen kan regleras i lokala arbetstidsavtal. För att stödja lokalt utvecklingsarbete i arbetstidsfrågan är de centrala parterna överens om att bistå de lokala parterna om endera parten begär det. Kommer de lokala parterna inte överens ska frågan efter begäran avgöras centralt.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
8

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 8 Övertidskompensation

Mom. 3 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Vid beräkning av övertidsersättning enligt mom. 2:2 avses med begreppet månadslön arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Tillägg:

Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

§ 13 Föräldralön

Mom. 1 Rätt till föräldralön

Arbetstagare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning. Detsamma gäller om arbetstagaren uppbär föräldrapenning i samband med mottagande av adoptivbarn eller fosterbarn för stadigvarande vård och barnet inte fyllt tio år.

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och att föräldraledigheten tas ut i hela månader.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom. 2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas under högst fem månader sammanlagt.

Mom. 3 Föräldralönens storlek

Föräldralön per månad utgörs av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan.

$$90 \% \times \text{månadslönen} \times 12/365$$

Avdraget får dock högst uppgå till

$$90 \% \times 10 \times \text{prisbasbeloppet}/365$$

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
9

Sign

Sign

Sign

Sign

Löneavtal 2012

Version 2012-04-24

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
10

Sign

Sign

Sign

Sign

Verksamhetsutveckling

Verksamhetsutveckling kräver en aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarna och

Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagar-organisationen utfallet för deras medlemmar.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Avstämning görs avseende löneprocessen som underlag för budgetprocess och kommande överläggning.

Medarbetarsamtal

I medarbetarsamtalet diskuteras, utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll, bidrag till verksamhetsmål samt arbetstagarnas förutsättningar och behov av kompetensutveckling

Individuella lönesättande samtal

Det lönesättande samtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön.

Överläggning

Arbetsgivaren ska analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av förändrad lönestruktur.

Arbetsgivarens lönepolitik ska vara känd. Varje arbetstagar ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

Förhandling

Om lokal part begär ska löneöversynen genomföras som förhandling efter det att lönesamtal genomförts.

Lönesamtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
11

Sign

Sign

Sign

Sign

Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter.

De lokala parterna ska bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra resultat och måluppfyllelse. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete. Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen bör återspeglas i löneutvecklingen.

Det centrala samverkansavtalet kan skapa förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

Det är viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare.

En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal.

Löneöversynen ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum. Vid utbetalning av retroaktiv lön ska arbetsgivaren även utbetala den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte retroaktivt ändrar sjuklönegrundande inkomst.

Kompetensutveckling

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av skolan. För att skapa möjligheter för individen krävs det att kompetensutveckling kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling. Under det årliga medarbetarsamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum	Protokoll nr	Sida
2012-04-23	31-2012-3	12

Sign	Sign	Sign	Sign
------	------	------	------

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett medarbetarsamtal. Samtalet bör innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat arbetsresultat/målsättning
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen

En individuell kompetensutvecklingsplan upprättas och skrivs under av lönesättande chef och arbetstagaren

Lönesättande chef ska dokumentera resultatet av medarbetarsamtalet som sedan delges arbetstagaren.

Överläggning

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets avstämning. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom yrkesgrupper - ska övervägas i syfte att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera medarbetare. Den årliga analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen. Arbetsgivaren ska motivera sina förslag till av lönestruktur. Målsättningen är att lokala parter kommer överens under överläggningen.

Det är parternas uppfattning att arbetsgivaren i första hand ska genomföra löneöversynen genom individuella lönesättande samtal. Om lokal part begär ska löneöversynen genomföras som förhandling efter det att lönesamtal genomförts.

Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Avtalet innehåller inga individgarantier.

Arbetstagarens lön påverkas av dels arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån den i samverkan utvecklade lönepolitiken och lokalt framtagna kriterier.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2012-04-23

Protokoll nr
31-2012-3

Sida
13

Sign

Sign

Sign

Sign

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Om löneökningstrymmet beräknas i procenttal respektive i krontal för samma eller likvärdigt arbete ska arbetsgivaren sätta lön så att osakliga löneskillnader inte uppstår.

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Dialogen ska vara en uppföljning av:

- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling
- samarbets- och initiativförmåga.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar förslag till ny lön till arbetstagaren om inte förhandling begärts.

Avstämning

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet för deras medlemmar.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger. Förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetstagarorganisationen delgetts utfallet.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum	Protokoll nr	Sida
2012-04-23	31-2012-3	14

Sign	Sign	Sign	Sign
------	------	------	------

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåts eller om särskilda skäl föreligger.

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning eller förhandling.

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Tillämpningsregler

Avtalets omfattning

Avtalet omfattar arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren fortlöpande under sex månader före fastställt datum för löneöversynen.

Undantag

I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av löneöversynen.

Arbetstagare som vid datum för löneöversynen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från löneavtalet om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetstagare som slutar sin anställning senast vid datum för löneöversynen omfattas inte av avtalet.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningstrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Avtalat löneökningstrymme

Lärarnas Samverkansråd, Vision och Akademikerförbunden

Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna per arbetstagarorganisation ha ökat med lägst 2,6 procent per den 1 maj 2012 och lägst 2,4 procent per den 1 maj 2013.

Löneöversynen avseende den 1 maj 2012 genomförs efter utbildningen i september och oktober, med retroaktiv omräkning från 1 maj 2012. För att hantera löneprocessen enligt det nya Löneavtalet tillförs lägst 0,6 procent i de lokala revisionsförhandlingarna per den 1 maj 2012.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum	Protokoll nr	Sida
2012-04-23	31-2012-3	15

Sign	Sign	Sign	Sign
------	------	------	------

Kommunal

Ett utrymme om lägst 710 kr per medlem i Kommunal räknas fram inför löneöversynen 1 maj 2012 och lägst 750 kr inför löneöversynen 1 maj 2013.

Överenskommelsen innebär att det arbetstidssaldo om 14 timmar per år att disponera för ledig tid som infördes i 2002 års lönerrevision utgår.

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år bör uppgå till lägst 16 780 kronor efter avslutad löneöversyn den 1 januari 2013 och 17 530 kronor per den 1 januari 2014. För arbetstagare med för arbetsgivaren adekvat gymnasie-utbildning, och minst ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning, bör heltidslönen vid samma tidpunkter vara lägst 18 480 respektive 19 230 kronor.

Retroaktiv omräkning

Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för löneöversynen på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan.

Övertidsersättning och andra ersättningar

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

Motsvarande gäller övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen.

Sjuk - och föräldraledighetsavdrag

Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldraledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt

Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 30 april 2014.