

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2016-04-28

Parter Svensk Handel  
Unionen

Närvarande för Svensk Handel  
Kristina Karmestedt Estman  
Dennis Lager  
Margaretha Sandberg  
jämte delegation

för Unionen  
Kristina Fanberg  
Tero Huhta  
jämte delegation

Plats Svensk Handels förhandlingslokaler i Stockholm

Ärende **Överenskommelse om löner och allmänna villkor för  
tjänstemän under avtalsperioden 2016-05-01--2017-04-30**

---

§ 1 Parterna är överens om följande:

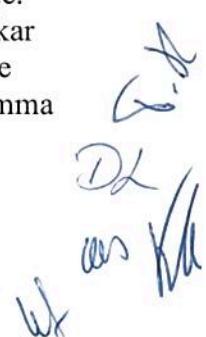
Redaktionella förändringar i Bilaga A och DT-avtalens allmänna  
villkor görs enligt § 5 respektive § 6.

Löneavtalet revideras enligt nedan angivna bilagor:

Bilaga 1 Centralt löneavtal Bilaga A/DT  
Bilaga 2 Centralt löneavtal med löneöversyn Bilaga A/DT  
Bilaga 3 Lokalt löneavtal Bilaga A/DT

§ 2 Parterna är överens om ett system för kollektivavtalad deltid i  
pensionssyfte för Bilaga A och DT-avtalet enligt Bilaga 4.

§ 3 Parterna förklarar sig stå bakom löneavtalens individuella  
lönesystem. Lönerna skall vara individuella och differentierade.  
Löneavtalet innehåller en garanterad lönehöjning vilket minskar  
utrymmet att fördela lönerna individuellt och differentierat. De  
lokala parterna har genom avtalet en möjlighet att överenskomma  
om att en större del av eller hela löneutrymmet fördelas  
individuellt. Parterna ser positivt på att de lokala parterna



diskuterar förutsättningarna för en överenskommelse som främjar individuell och differentierad lönesättning.

#### § 4

Parterna är överens om följande förändring i Bilaga A och DT-avtalens allmänna villkor, § 2.3 Företrädesrätt för tidsbegränsade anställningar.

Ny lydelse i paragrafen är: *Företrädesrätt till återanställning gäller inte tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst 6 veckor. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än 6 veckor.*

Parterna noterar att med 6 veckor avses 42 kalenderdagar.

#### § 5

Redaktionella förändringar Bilaga A:

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket.

- *Följande avtal utgår:* Överenskommelse om Handelns utvecklingsråd, Avtal om rätten till arbetstagares uppfinningar och Avtal om konkurrensklausuler (gällande företag som var bundna av f d Sif-avtalet).
- *Följande avtal läggs till:* Handelns branschutvecklingsavtal, Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring.

§ 4.5 stycke 2: ”Denna bestämmelse gäller för övertids och mertidsarbete som utförts från och med den 1 juni 2013” utgår.

Lagen om ersättning till smittbärare ändras till Socialförsäkringsbalken.

Lagen om allmän försäkring ändras genomgående till Socialförsäkringsbalken.

Prisbasbelopp ändras genomgående till 2016 års nivå.

Ny paragraf införs:

§ 11.2.3 *Löneavdrag vid tjänstledighet hel månad*  
”Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska tjänstemannens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.”

§ 11.4, sista stycket utgår:

”Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska tjänstemannens hela lön

G.A  
DL  
AS  
W  
WL

dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.”

§ 11.5.2 kompletteras med följande inledande stycke:  
”Föräldralön är det som blir kvar av månadslönen när avdrag gjorts enligt denna paragraf. Modellen utgår från att tjänstemannen får 10 % i föräldralön upp till nedan angiven lönegräns och 90 % för lönedelar över lönegränsen upp till ett maxtak om 15 prisbasbelopp genom 12.” Texten är att betrakta som en förklaring av beräkningsmodellen och innebär ingen materiell förändring.

Nedanstående tabell ersätter nuvarande uppräkning genom strecksatser och innebär ingen materiell förändring:

Föräldralön utges enligt nedan:

Tjänsteman anställd i ett men inte två år i följd	två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag
Tjänsteman anställd i två men inte tre år i följd	tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag
Tjänsteman anställd i tre men inte fyra år i följd	fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag
Tjänsteman anställd i fyra men inte fem år i följd	fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag
Tjänsteman anställd i fem år i följd	sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag

I §12 Lön för del av löneperiod ändras lönesumman i exemplet från 20 000 kr till 25 000 kr.

§ 13.3.3a, sista stycket ”Denna bestämmelse gäller anställning som ingås 1 juni 2013 eller senare” utgår.

I §§ 2.1, 3.2, 6 utgår stycket ” För företag som den 30 april 2013 var bundet av fd Sif-avtalet gäller denna bestämmelse från och med den 1 januari 2014.”

## § 6

Redaktionella förändringar DT-avtalet:

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket.

- *Följande avtal utgår:* Överenskommelse om Handelns utvecklingsråd
- *Följande avtal läggs till:* Handelns branschutvecklingsavtal, Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, avtal angående rätten till arbetstagares

DL  
WJ WD

uppfinnings, avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring.

§ 6.5, stycke 2: ”Denna bestämmelse gäller för övertids och mertidsarbete som utförts från och med den 1 juni 2013” utgår.

Lagen om ersättning till smittbärare ändras till Socialförsäkringsbalken.

Lagen om allmän försäkring ändras genomgående till Socialförsäkringsbalken.

Prisbasbelopp ändras genomgående till 2016 års nivå.

Ny paragraf införs:

§ 10.2.3 *Löneavdrag vid tjänstledighet hel månad.*

”Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska tjänstemannens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.”

§ 10.4, sista stycket utgår:

”Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska tjänstemannens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.”

§ 10.5.2 kompletteras med följande inledande stycke:

”Föräldralön är det som blir kvar av månadslönen när avdrag gjorts enligt denna paragraf. Modellen utgår från att tjänstemannen får 10 % i föräldralön upp till nedan angiven lönegräns och 90 % för lönedelar över lönegränsen upp till ett maxtak om 15 prisbasbelopp genom 12.” Texten är att betrakta som en förklaring av beräkningsmodellen och innebär ingen materiell förändring.

Nedanstående tabell ersätter nuvarande uppräkning genom strecksatser och innebär ingen materiell förändring:

Föräldralön utges enligt nedan:

Tjänsteman anställd i ett men inte två år i följd	två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag
Tjänsteman anställd i två men inte tre år i följd	tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag
Tjänsteman anställd i tre men inte fyra år i följd	fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag
Tjänsteman anställd i fyra men inte fem år i följd	fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag

W  
D  
K  
M  
X

Tjänsteman anställd i fem år i följd	sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag
---	--

I §11 Lön för del av löneperiod ändras lönesumman i exemplet från 20 000 kr till 25 000 kr.

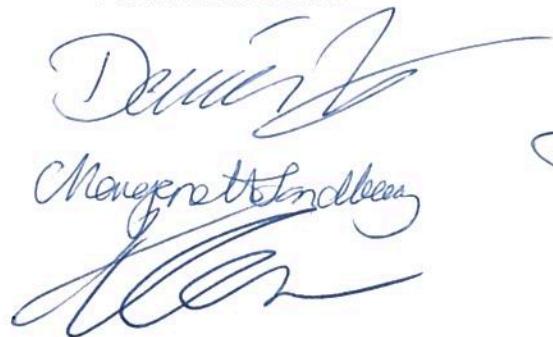
§ 12.3.3a, första stycket ”Denna bestämmelse gäller anställning som ingås 1 juni 2013 eller senare” utgår.

#### § 7

Parterna noterar att det tillsatts en industrigemensam arbetsgrupp om likabehandling i arbetslivet. Denna grupp kommer bland annat att se på frågan om jämställdhet inom arbetslivet ur ett praktiskt perspektiv och utreda om diskrimineringslagen kan göras dispositiv genom kollektivavtal. Parterna ställer sig positiva till detta uppdrag och kommer gemensamt att följa den industrigemensamma arbetsgruppens arbete och slutsatser.

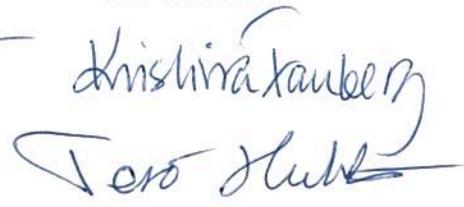
Stockholm den 28 april 2016

För Svensk Handel



Magnus Lindberg

För Unionen



Kristina Tander

## CENTRALT LÖNEAVTAL

Svensk Handel och Unionen har i detta kollektivavtal tre skilda lönemodeller, bilaga 3 (centralt löneavtal), bilaga 4 (centralt löneavtal med löneöversyn) och bilaga 5 (lokalt löneavtal). De centrala parterna är överens om att det är av särskild vikt att företagen iakttar en längsiktighet i val av lönemodell.

Företag har efter förhandling enligt medbestämmelagen möjlighet att byta lönemodell. Sådan förhandling ska ske minst sex månader innan nästkommande lönerevisionsdatum. Härvid ska företaget med tjänstemannaklubben gå igenom aktuell lönestruktur för vid företaget anställda tjänstemän. Det är av vikt att parterna försöker att komma överens i valet av lönemodell. Byte av lönemodell kan endast ske en gång inom avtalsperioden.

Vid byte från lönemodell enligt bilaga 3 till lönemodell enligt bilaga 4 eller 5 förutsätts att lokal tjänstemannaklubb finns. För byte av lönemodell från bilaga 3 eller 4 till bilaga 5 krävs dessutom lokal överenskommelse.

### 1. LÖNER

#### 1.1 Regler för lönesättning

##### Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ognynsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

##### Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska gemensamt ansvara för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskravande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef bör hålla utvecklings- och lönesamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

G  
DL  
WS  
Wx

### Lönesättning

- Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav,
  - tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs,
  - ekonomiskt ansvar.

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta,
- tjänstemannens idérikedom och pedagogiska färdigheter.

### Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna löneutrymmet.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

### Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänsteman med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogyllig löneutveckling i förhållande till tjänsteman med kortare erfarenhet.
- Tjänsteman som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogyllig löneutveckling i förhållande till övriga tjänsteman i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.

DJ  
UW  
WL

- Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befatningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

## 1.2 BERÄKNING AV UTRYMME FÖR INDIVIDUELLA HÖJNINGAR

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,0 % av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

### Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt med beaktande av de grundläggande principerna för den individuella och differentierade lönesättningen enligt "Regler för lönesättning" punkt 1.1.

Individuell lönehöjning ska utges fr.o.m. den 1 maj 2016.

Heltidsanställd garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, vid revisionen den 1 maj 2016 lönehöjning med 285 kr per månad

För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönens förhållande till den totala lönens. Med total lön avses – om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat – genomsnittet av rörlig och fast lön under 2015.

### 1.3 Lägsta lönar

Lägsta lönar för anställd som fyllt 18 år med kortare anställningstid än ett år är under tiden

den 1 maj 2016 – 30 april 2017	17 175 kr
--------------------------------	-----------

För tjänsteman med ett års sammanlagd anställningstid i företaget är lägsta lönens under tiden

den 1 maj 2016 – 30 april 2017	18 998 kr
--------------------------------	-----------

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härvärt inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utom den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta lönar avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

A  
G.  
D2  
an  
W ✓

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket.
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet häraff enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

#### 1.4 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- att tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 18 – 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 18 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

## 2. OMFATTNING

**2.1** Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2016.

#### 2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2016

- ej har fyllt 18 år  
eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader  
eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader  
eller
- innehavar anställning som utgör bisyssla  
eller

DZ 8.7.  
MS  
WJ P

- tjänsteman som fyllt 67 år.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 april 2016, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2016, är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

### **2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2016, eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

### **2.4 Anställningsavtal den 1 november året före lönerevision**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.

### **2.5 Redan genomförd lönerevision**

Om företaget i avvakten på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **3. TILLÄMPNINGSREGLER**

### **3.1 Begreppet företag**

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.2. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

### **3.2 Retroaktiv omräkning**

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag ska ske enligt följande:

DJ  
Lars  
W  
M

Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

### **3.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2016, eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **4. PROVISION**

**4.1** Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 285 kr per månad den 1 maj 2016.

**4.2** För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

**4.3** För tjänsteman avlönad med provision eller andra rörliga lönedelar garanteras att utgående lön per månad, beräknad på ett genomsnitt av närmast föregående tremånadersperiod, uppgår till tillämplig lägstlön. Denna bestämmelse utgör inte hinder för lägre garantilön eller motsvarande enligt tillämpligt system för provisionslön eller andra rörliga lönedelar.

## **5. VISSA PENSIONSFRÅGOR**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.2 fr.o.m den 1 maj 2016.

## **FÖRHANDLINGSORDNING VID LÖNEREVISION**

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 maj 2016.

Om part så begär i samband med fastställandet av tidsplan inleds förhandlingarna med en genomgång av avtalets innehörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

a) Tjänstemänen ska till företaget senast den 28 juni 2016, lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Företaget ska senast den 2 september 2016, till

LJ  
DK  
WS  
WV

den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast den 20 september 2016. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 7 oktober 2016.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Handel och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Svensk Handel respektive Unionen senast den 22 oktober 2016, varefter det ankommer på Svensk Handel och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

#### **Anmärkning**

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därfor att det saknas lokal facklig representation äger den anställda begära förhandling om ny lön senast den 28 juni 2016. Arbetsgivaren ska senast inom 14 dagar härefter lämna meddelande om den nya lön som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära förhandling. Vid förhandlingen kan tjänstemannen biträdas av ombudsman.

DJ G.  
MO  
WV VM

## Centralt löneavtal med löneöversyn

Svensk Handel och Unionen har i detta kollektivavtal tre skilda lönemodeller, bilaga 3 (centralt löneavtal), bilaga 4 (centralt löneavtal med löneöversyn) och bilaga 5 (lokalt löneavtal). De centrala parterna är överens om att det är av särskild vikt att företagen iakttar en långsiktighet i val av lönemodell.

Företag har efter förhandling enligt medbestämmelagen möjlighet att byta lönemodell. Sådan förhandling ska ske minst sex månader innan nästkommande lönervisionsdatum. Härvid ska företaget med tjänstemannaklubben gå igenom aktuell lönestruktur för vid företaget anställda tjänstemän. Det är av vikt att parterna försöker att komma överens i valet av lönemodell. Byte av lönemodell kan endast ske en gång inom avtalsperioden.

Vid byte från lönemodell enligt bilaga 3 till lönemodell enligt bilaga 4 eller 5 förutsätts att lokal tjänstemannaklubb finns. För byte av lönemodell från bilaga 3 eller 4 till bilaga 5 krävs dessutom lokal överenskommelse.

### Anmärkning

Upphör tjänstemannaklubb kan lönemodell enligt bilaga 4 genomföras med Unionens regionkontor vid kommande lönerrevision. Har ingen ny tjänstemannaklubb bildats därefter ska företaget tillämpa lönemodell enligt bilaga 3.

För det fall arbetsplatsombud med förhandlingsmandat finns på företaget kan lönemodell enligt bilaga 4 fortsätta tillämpas.

### 1. Den 1 maj 2016

#### 1.1 Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar. Därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Här ska uppmärksamhet riktas mot tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling.

- Lönerna ska vara individuella och differentierade.
- Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i befattningen och tjänstemannens sätt att uppfylla dessa krav.
- Lönen bör öka när ansvaret och svårighetsgraden ökar och då tjänstemannens prestation och duglighet blir större.

- Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Varje chef bör hålla utvecklings – och lönesamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.
- Marknadskrafterna och de lokala parternas önskan om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna.
- Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemännen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Detta ska ge utslag i lönen, varvid löneökning utges utöver det allmänna utrymmet.
- För högre tjänstemän, såväl chefer som arbetsledare och specialister, är följande faktorer av särskild betydelse vid lönesättningen: Ledningsförmåga, omdöme och initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga, idérikedom och innovationskraft samt pedagogisk förmåga.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt. Parterna enas om att de lokala parterna inför de löneförhandlingar som ska ske enligt avtalet, ska analysera kvinnornas lönar i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.
- Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska ingå i ordinarie lönerevision och ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän på företaget.
- För äldre tjänstemän gäller samma principer som för yngre.

## 1.2 Löneöversyn

De lokala parterna skall under avtalsåret 2016 utöver nedan angivet utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemannagruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

I samband med löneöversynen ska företaget och tjänstemannaklubben gå igenom följande.

- Nuvarande lönestruktur och framtida behov av förändring.
- Mål och prioriteringar samt därtillhörande lönekriterier för den kommande lönerevisionen.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännen s ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Särskilda hänsyn skall vidare tas till individer med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Skulle en sådan individ likväl inte få del av löneökning vid översynen skall – på endera parts begäran – särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Löneökningar till följd av löneöversyn gäller, om inte annat överenskommes, med verkan från den 1 maj 2016.

### 1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Ett allmänt utrymme beräknas som 1,5 % av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2016.

Individuell lönehöjning ska utges från den 1 maj 2016.

Heltidsanställd garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, vid revisionen den 1 maj 2016 lönehöjning med 285 kr per månad.

För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönens förhållande till den totala lönén. Med total lön avses – om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat – genomsnittet av rörlig och fast lön under 2015.

### 1.4 Lägsta löner

Lägsta löner för anställd som fyllt 18 år med kortare anställningstid än ett år är under tiden  
den 1 maj 2016 - 30 april 2017 17.175 kr

För tjänsteman med ett års sammanlagd anställningstid i företaget är lägsta lönen under tiden  
den 1 maj 2016 - 30 april 2017 18.998 kr

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utom den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning. Så kallade sommarvikarier och motsvarande omfattas dock ej.

### 1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- att tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

DH  
WJ  
GK

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 18 – 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman kan uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 18 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

## 2 Omfattning

**2.1** Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2016.

### 2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som vid under 2.1 angivna datum

- ej har fyllt 18 år

eller

- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

- innehavar anställning som utgör bisyssa

eller

- tjänsteman som fyllt 67 år.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som vid under 2.1 angivna datum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som vid under 2.1 angivna datum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönens bestämmelser efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

### 2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2016 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

D  
L  
W  
K

## **2.4 Anställningsavtal den 1 november året före lönerevision**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.

## **2.5 Redan genomförd lönerevision**

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **2.6 Kontraktslön**

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

## **3. Tillämpningsregler**

### **3.1 Begreppet företag**

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.3. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

### **3.2 Retroaktiv omräkning**

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag ska omräknas enligt följande:

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

### **3.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2016 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen om inte annat överenskommes lokalt.

D  
L  
W  
K

#### 4. Provision

**4.1** Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 285 kr per månad den 1 maj 2016.

**4.2** För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

#### 5. Vissa pensionsfrågor

##### 5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

##### 5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum eller PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 fram den 1 maj 2016.

## LOKALT LÖNEAVTAL

### Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, t.ex i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

### Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast de datum som framgår av förhandlingsordning för lokalt löneavtal.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, t.ex företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik m.m.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. T.ex löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

### Regler för lönesättning

#### Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmarksamhet riktas mot dessa.

#### Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönens sätts och vad tjänstemannen kan göra för att

DG  
W  
M

öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

### Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav,
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs,
- ekonomiskt ansvar.

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta,
- tjänstemannens idérikedom och pedagogiska färdigheter.

### Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

### Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehavar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna

DK  
WV

och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### **Ingångslöner**

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn ska därför tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

## **FÖRHANDLINGSORDNING**

**Nedanstående förhandlingsordning gäller.**

1. Senast den 28 juni 2016, ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innehördens av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.

3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, d.v.s. när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband däremed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna ska dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 2 september 2016, inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet. Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

### **Arbetsgång och chefernas ansvar**

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

DJ  
WS  
WV  
K

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommits och därfor får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom t.ex. utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

#### **Utvärdering av lönerevisionen**

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har t.ex osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

DK  
LWS  
M. K.

## Överenskommelse mellan Svensk Handel och Unionen avseende system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte

### **Överenskommelse rörande avsättningar till deltidspension**

#### **Generella regler**

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, jfr p 7.2 i avdelning 1 respektive p 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

§ 2 Den kompletterande premien ska betalas till Collectum och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier (avgifter) till ITP 1 respektive ITPK. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna är överens om att bistå Collectum så långt det är möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

§ 3 Premien som ska betalas till Collectum ska vara 0,2 procent fr o m 1 maj 2016.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen, samt förvaltningskostnader ska belasta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 alternativt ITPK.

#### **Kompletterande premier till ITP 1**

§ 4 Den kompletterande premien ska betalas från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 5 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för ITP 1.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på det underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

DLS  
WV  
WA

### **Kompletterande premier till ITPK**

§ 6 Den kompletterande premien ska betalas, för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare, till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 7 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP-planens avdelning 2 p 3.

När tjänsteman beviljats deltidstjänstgöring i syfte att gå i deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

§ 8 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Eftersom sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP (avdelning 2) under de 11 första månaderna av föräldraledigheten. Parterna är därför ense om att denna rekommendation även ska gälla för kompletterande premier till ITPK.

### **Utbetalningsregler**

§ 9 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

Parterna är överens om att gemensamt begära att Svenskt Näringsliv och PTK gör nödvändiga förändringar i ITP-planen så att de som omfattas av denna överenskommelse kan finansiera sin deltidspension med uttag av ITP 1, ITPK och/eller kompletterande premier.

§ 10 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler.

---

### **Kompletterande anmärkning för anställda som inte har ITP 1 eller ITPK**

För anställd som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av överenskommelsen om ett system för deltidspension men inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställda omavsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för denna. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

DLG  
ad  
WV

## Överenskommelse rörande rätt till deltid i pensionssyfte

Tjänsteman och arbetsgivare kan komma överens om att tjänsteman från 62 års ålder ska gå ner i arbetstid, s.k. deltidspension.

Tjänsteman som vill gå i deltidspension skall skriftligen ansöka om detta sex kalendermånader före önskad tidpunkt för deltidspensioneringen.

En ansökan om deltidspension skall behandlas sakligt och objektivt.

Arbetsgivaren skall inom två kalendermånader från ansökan underrätta tjänstemannen om ansökan kan beviljas eller ej.

Om arbetsgivaren beviljar ansökan om deltidspension blir anställningen, från det datum då tjänstemannen går ner i arbetstid, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensioneringen.

För det fall arbetsgivaren inte beviljar ansökan skall en skriftlig motivering överlämnas till såväl tjänstemannen som till lokal facklig part. Tjänstemannen och lokal facklig part har då rätt till överläggning med arbetsgivaren om beslutet.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § lagen om anställningsskydd gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

### Anmärkning

*Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande  
författningsregler rörande pension.*

DK  
LGS  
WV

# FÖRHANDLINGSSPROTOKOLL

**Datum** 2016-05-11

**Parter** Svensk Handel  
Unionen

**Närvarande** för Svensk Handel  
Kristina Karmestedt Estman

för Unionen  
Kristina Fanberg

**Ärende** **Tillägg till överenskommelse om löner och allmänna villkor  
för tjänstemän under avtalsperioden 2016-05-01--2017-04-30**

---

- § 1 Parterna konstaterar att i protokoll daterat 2016-04-28 har förhandlingsordningen i löneavtal med löneöversyn fallit bort. Detta gäller både i Bilaga A och i DT-avtalet.
- § 2 Parterna är överens om att ovan nämnda förhandlingsordning för avtalsperioden 2016-05-01 – 2017-04-30 ska se ut enligt nedan.

## FÖRHANDLINGSORDNING VID LÖNEREVISION

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 maj 2016.

Om part så begär i samband med fastställandet av tidsplan inleds förhandlingarna med en genomgång av avtalets innehörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast den 28 juni 2016, lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den 2 september 2016, till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

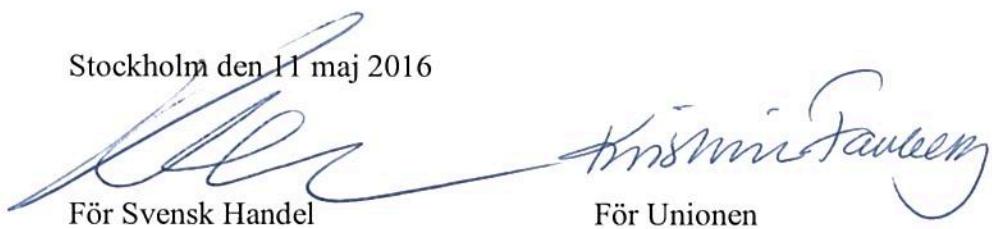


- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast den 20 september 2016. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 7 oktober 2016.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Handel och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Svensk Handel respektive Unionen senast den 22 oktober 2016, varefter det ankommer på Svensk Handel och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

**Anmärkning**

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

Stockholm den 11 maj 2016



The image shows two handwritten signatures. The signature on the left is in blue ink and appears to read "Lars Hultqvist". The signature on the right is in black ink and appears to read "Kristin Faaleng". A horizontal line connects the two signatures.

För Svensk Handel

För Unionen