

## Ändring av Löneavtal bransch Äldreomsorg

### 4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerrevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerrevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli om lokala parter inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Avräkning ska göras med 0,36 % från löneökningstrymmet vid lönerrevisionen 2019 eller det år som de två nya arbetstidsmått för arbete om minst 20 respektive 30 procent på natt samt den förkortade arbetstiden vid ständigt nattjänstgöring i § 5 börjar gälla hos arbetsgivaren. Avräkning från löneökningstrymmet ska inte göras om lokala parter tidigare tecknat lokalt kollektivavtal om motsvarande förkortad arbetstid eller lägre mot en avräkning från löneökningstrymmet eller andra ersättningar.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med medarbetarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig klubb, lokal facklig förtroendevald eller saknas har arbetsgivaren ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

#### Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/medarbetarna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerrevisionen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och medarbetare ska lämnas

#### Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

#### Steg 3:

Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

**Steg 4:**

Efter avslutad lönerrevision gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

*Anmärkning*

*För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har lokal facklig förtroendevald rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.*

**13. Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2019 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

**Parterna är överens om att detta avtal kan upphöra tidigast den 31 december 2020.**