

## **LÖNEAVTAL 2010 – 2012 för medlemmar inom SKTF, SRAT och Tjänstetandläkarföreningen**

Löneavtalet gäller anställda inom avtalsområdet Tandläkarmottagningar och tandregleringsverksamheter som är medlemmar i SKTF, SRAT eller Tjänstetandläkarföreningen och som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2010, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Avtalet gäller för perioden 1 juni 2010 – 31 maj 2012.

Före en tilltänkt uppsägning av avtalet skall parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning.

### **1. Gemensamma utgångspunkter**

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

### **2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen**

#### **2.1**

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

#### **2.2**

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse ut-

veckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål - och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

### **3. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)**

#### **3.1**

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerrevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår.

#### **3.2**

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal. Lönesamtalen skall, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

#### **3.3**

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

### **4. Förhandlingsordning**

#### **4.1 Lokal förhandling**

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

#### **4.2 Lönenämnden**

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och respektive fackliga organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. KFO och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

#### **4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerrevision**

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerrevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

### **5. Vissa pensionsfrågor**

#### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

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

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till KP eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

### **6. Fredsplikt**

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 25 maj 2011

KFO

SKTF

SRAT

Tjänstetandläkar-  
föreningen

Lars Trapp

Kjell Svahn

Sophie Silverryd

Mats Olsson