



Lokalt kollektivavtal angående Ramavtal om löner m.m. för anställda vid KTH

Parter

Arbetsgivarsidan

KTH GVS

Arbetstagersidan

OFR/S genom ST vid KTH

Saco-S på KTH

Seko vid KTH

Med stöd av de centrala avtalen Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet RALS 2010 - T mellan arbetsgivarverket och Saco-S, Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet RALS 2020-2023 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P och O samt Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet RALS 2020-2023 mellan Arbetsgivarverket och Seko sluter de lokala parterna på KTH följande lokala avtal om löner m.m. för arbetstagare vid KTH.

1 § Avtalets giltighet och tillämpningsområde

Detta avtal reglerar förutsättningarna för lönerevisionerna för perioden 1 oktober 2020 t.o.m. 30 september 2023.

Löner för timanställda och lägstalöner för den så kallade doktorandstegen förhandlas i särskild ordning och omfattas inte av detta avtal. Avtalet omfattar inte heller medlemmar som tillhör chefsavtalet.

2 §

Medarbetare som är anställd och tjänstgörande vid KTH vid respektive revisionstillfälle, för medlem i SEKO gäller vid första revisionstillfället istället dagen före den 1 december 2020, omfattas av lönerevisionen vid den skola som medarbetaren är placerad på vid detta tillfälle. Motsvarande gäller för medarbetare som är föräldraledig eller sjukskriven och som uppstår lön eller del av lön och är anställd vid respektive revisionstillfälle.

Övriga helt tjänstlediga vid revisionstillfället omfattas inte av lönerevisionen. Medarbetare som är lönesatta i respektive års löneläge omfattas inte heller av respektive lönerevision.

3 § Tidpunkt för revision

Revisionstidpunkterna ska vara den 1 oktober 2020, 1 oktober 2021 samt den 1 oktober 2022.

4 § Lönebildning och löneprinciper

Lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet och uppfattas som saklig i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

Lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vidare vara individuellt bestämda och differentierade utifrån gällande löneprinciper och lönesättningskriterier.

Individuell lönesättning bygger på en saklig bedömning av varje medarbetares resultat och skicklighet utifrån KTHs lönekriterier.

Lokala parter har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. De lönesättningskriterier som gäller vid lönesättning vid KTH framgår av *Regler och riktlinjer för lönesättning vid KTH*.

Fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till KTH:s verksamhetsmål vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

Särskilda satsningar ska kunna påkallas av både arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna och genomförs efter samråd.

5 § Dialog mellan chef och medarbetare

En väl fungerande lönesättning förutsätter en dialog mellan chef och medarbetare som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Arbetsgivaren ska därför genomföra ett lönesamtal med varje medarbetare före lönerevisionen.

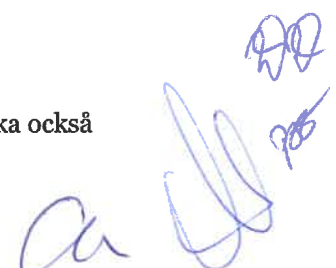
Närmaste chef har ansvar för att varje anställd vid KTH efter avslutad lönesättning får besked om resultatet. Detta ska ske genom individuella samtal då resultatet och skälen för lönesättningen ska motiveras.

6 §

Lönesättande chef bör ej sätta lön på fler än 30 medarbetare eller färre än 7 medarbetare, i de fall lönesättning sker på färre än 7 medarbetare ska samordning ske på överliggande nivå.

7 §

Innan löneförhandlingarna inleds samt innan de lönesättande samtalen genomförs ska arbetsgivaren presentera vilka som ingår i den aktuella lönerevisionen. Arbetsgivaren ska också överlämna en lista på vilka som är lönesättande chefer.



8 § Ingen eller ringa förändring av lön

För medlem som vid respektive lönerevision erhåller ett löneförslag med en höjning på mindre än 0,5 %, dock lägst 200 kr, ska löneförslaget särskilt motiveras av arbetsgivaren. Om skälen för lönesättningen föranleder det ska en handlingsplan tas fram gemensamt mellan arbetsgivare och medarbetare. Berörd medarbetare ska erhålla handlingsplan och motiveringar i skriftlig form om medarbetaren begär det. Vid individförhandling ska arbetsgivaren presentera aktuella handlingsplaner och skriftliga motiveringar.

Parterna kommer särskilt att följa upp medarbetare som återkommande får ingen eller ringa löneutveckling.

9 § Utvecklingsarbete

Parterna är överens om att fortsätta utveckla lönebildsarbetet bl.a. genom kontinuerlig kvalitetssäkring av BESTA i syfte att varaktigt skapa stabila förutsättningar för ett långsiktigt arbete med lönebildning. Effekterna av lönerevisionen avseende lönestruktur, långsiktig kompetensförsörjning och konkurrens effekter ska utvärderas av parterna i samråd. Utvärderingen ska inledas direkt efter det att förhandlingarna avslutats.


10 §

Avtalet gäller för perioden 1 oktober 2020 t.o.m. 30 september 2023. Avtalet kan sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Avtalet är upprättat i fyra exemplar varav parterna tar var sitt.

Justeras



Annica Fröberg
KTH



Charlotte Hurdelbrink
Saco-S på KTH



Erik Edstam
OFR/S (ST)



Per-Ove Öster
Seko vid KTH