

Bilaga 1
Sveriges Ingenjörer
TJ

Avtal om lokal lönebildning

mellan å ena sidan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Spårtrafik och å andra sidan Sveriges Ingenjörer och SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)

1. Avtalets omfattning
2. Lönebildningens syfte och förutsättningar
3. Grundläggande principer
 - 3.1 Mål**
 - 3.2 Lönekriterier**
 - 3.3 Lönesamtal**
 - 3.4 De lokala parternas ansvar**
 - 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision**
4. Löneprocess och förhandlingsordning
 - 4.1 Inledande genomgång**
 - 4.1.1 Strukturgenomgång
 - 4.2 Löneprocessen**
 - 4.2.1 Lönesamtal
 - 4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning
 - 4.3 Förhandlingsordning**
5. Uppföljning
6. Giltighetstid

BA
TJ

1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Spårtrafik, och skall tillämpas på medarbetare som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, TJ eller annat till Saco anslutet förbund.

Sveriges Ingenjörer och TJ uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av Saco-förening eller, om Saco-förening saknas, av Sveriges Ingenjörer och TJ utsedd lokal facklig företrädare.

2. Lönebildningens syfte och förutsättningar

Lokal lönebildning sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar. De lokala parterna ska beakta företagets lönsamhet, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt samt andra prioriterade verksamhetsmål.

Goda arbetsinsatser bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft och skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget.

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

3. Grundläggande principer

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets förutsättningar och medarbetarens måloppfyllelse och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, Saco-förening och medarbetare är avgörande för att uppnå en saklig lönestruktur och effektiv lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets mål och lönekriterier.

Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Utbildning av betydelse för företagets verksamhet är värdefullt för företaget och detta bör återspeglas i företagets lönestruktur.

3.1 Mål

Löneprocessen bygger på att chefen vid minst ett mål/utvecklingssamtal per löneredovisningsperiod förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål.

Medarbetarens utveckling och resultat ska följas upp och kopplas till medarbetarens löneutveckling. Målsamtalen/samtalen dokumenteras skriftligt och kvitteras av bägge parter.

Kompetensutveckling för medarbetaren ska regelbundet övervägas och knytas ihop med företagets och individens mål.

3.2 Lönekriterier

Generella kriterier för individuell löneutveckling vid företaget fastställs. Vid företag där det finns en lokal Saco-förening ska kriterierna tas fram i reell samverkan. Kriterierna ska vara väl kända för medarbetarna.

Lönesättande chef och medarbetare fastställer vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

3.3 Lönesamtal

I lönesamtalet samtalar chef och medarbetare om hur medarbetaren har utvecklats och uppfyllt sina mål och hur detta påverkar medarbetarens löneutveckling.

Lönesamtal förutsätter att lönesättande chef och medarbetare förmår kommunicera sina respektive bedömningar av betydelse för lönesättningen samt att den lönesättande chefen har en uttalad befogenhet att med givna förutsättningar sätta ny lön.

3.4 De lokala parternas ansvar

De lokala parterna har ansvar att stödja lokal lönebildning så att lönebildningen genomförs enligt detta avtal.

3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision

När en medarbetare befordras eller på annat sätt får väsentligt mer kvalificerade eller ansvarskrävande arbetsuppgifter ska lönen vara föremål för revidering vid den förändringen aktuella tiden.

Anmärkning:

Sker befordran/förändring i nära anslutning till ordinarie lönerevision kan överenskommelse med individen träffas om att lönen sätts i nästföljande års löneläge.

4. Löneprocess och förhandlingsordning

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå i första hand genom dialog mellan chef och medarbetare. Företaget ska starta löneprocessen i god tid före ordinarie lönerevisionstidpunkt.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 april årligen om inte annat överenskommits mellan de lokala parterna.

4.1 Inledande genomgång

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionen gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner samt upprätta en tidsplan för lönerevisionens genomförande. Saco-föreningen ska till företaget lämna uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen.

4.1.1 Strukturöversyn

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur ska företaget årligen göra en översyn av den befintliga lönestrukturen. Där lokal part finns används lönestrukturanalysen för att diskutera åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. osakliga löneskillnader eller ändrat marknadslöneläge.

4.2 Löneprocessen

Företaget ska kalla alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, till lönesamtal. Lönesamtal genomförs direkt mellan lönesättande chef och medarbetare.

4.2.1 Lönesamtal

Det individuella lönesamtalet ska innefatta en beskrivning av relevanta kriterier för lönesättningen. För att bedöma lämplig löneutveckling ska återkoppling ske till utvecklingssamtal och annan genomförd utvärdering av hur medarbetaren uppfyllt uppställda mål.

Både lönesättande chef och medarbetare ska förklara sina respektive uppfattningar och argument. Chefen överlämnar i samband med lönesamtalet till medarbetaren ett förslag till ny individuell lön. Chef och medarbetare ska vinnlägga sig om att komma överens om ny lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras av den lönesättande chefen.

FE BA

4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning

I de fall medarbetare inte erhåller någon löneökning alls, eller då de lokala parterna gemensamt anser att löneökningen är ringa, ska särskilda överläggningar föras om vad som krävs för att få en positiv löneutveckling. Lönesättande chef och medarbetare ska vara delaktiga i processen. Medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder ska behandlas. Det normala är att en medarbetare som gör en fullgod arbetsinsats har en positiv löneutveckling.

4.3 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Saco-föreningen förslag till nya individuella löner för Saco-föreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Saknas lokal part sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

Central förhandling

Central förhandling kan påkallas senast tre (3) veckor efter det att lokal förhandling avslutats.

5. Uppföljning av lönerevision

Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala Saco-föreningen redovisa det totala utfallet av lönerevisionen för Saco-föreningens medlemmar.

6. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2016 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

BL
BA FE