

Stål- och metall- industrin

Avtal och bilagor till
allmänna anställningsvillkor



1 november 2020 - 31 mars 2023



UNIONEN



Sveriges Ingenjörer

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom stål- och metallindustrin

Föreningen Industriarbetsgivarna
Ledarna
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Giltighetstid: 1 november 2020 – 31 mars 2023

Omslagsfoto: Sölvesborgsbron. Tillverkad av rostfritt stål från Outokumpu Stainless AB. Foto: Mostphotos.

Innehållsförteckning

Bilaga 1 Huvudavtal - Utdrag	4
Förhandlingsordning	4
Rättstvister i allmänhet	5
Tvister rörande fredsplikten.....	5
Intressetvister	6
Fredsplikt.....	6
Förtroenderåd	7
Tjänstemarknadsnämnd/Arbetsledarnämnd *	7
Bilaga 2 Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer	9
Riktlinjer rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid	10
Riktlinjer rörande ersättning för jourtid.....	11
Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst	12
Bilaga 3 Arbetstid (trevalet)	15
Bilaga 4 Löneavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Unionen (Stål- och Metallindustrin)	16
1 Gemensamma utgångspunkter	16
2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen	16
3 Löner och löneutveckling	17
4 Löner och löneutveckling	19
5 Förhandlingsordning	20
Bilaga 5 Löneavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer (Stål- och Metallindustrin)	21
1 Gemensamma utgångspunkter	21
2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen	21
3 Löner och löneutveckling	22
4 Förhandlingsordning	23
Bilaga 6 Tekniska anvisningar för Unionen och Sveriges Ingenjörer	24
1 Löneavtalens omfattning	24
2 Retroaktiva omräkningar m m	25
3 Provision och premielön.....	26

4 Vissa pensionsfrågor	26
Bilaga 7 Avtal om lokal lönebildning - Ledarna	27
1 Gemensamma utgångspunkter	27
2 Grundläggande principer	28
3 Den lokala processen	28
4 Chefsdialog	29
5 Lönesättningsprinciper	29
6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning	30
7 Förhandlingsordning	30
8 Fredsplikt	31
9 Giltighetstid med mera	32
Bilaga 1 till Avtal om lokal lönebildning	32
Bilaga 2 till Avtal om lokal lönebildning	33
Stödmaterial	33
Bilaga 8 Överenskommelse om varierad arbetstid – flexibilitet och trygghet (Unionen och Ledarna)	35
Inledning	35
Varierad arbetstid - Flexibilitet och Trygghet	35
Avsättningskonto	35
Plustidskonto	36
Förläggning av ledig tid - minussaldo	36
Avstämning	36
Frånvaro (Semester, sjukfrånvaro, tjänstledighet, permission etc)	37
Anställnings upphörande	37
Överläggning och varsel	37
Bilaga 9 Överenskommelse om delpension	39
Avsättning till delpension	39
Rätt till deltid	39
Bilaga 10 Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket	40

Bilaga 1

Huvudavtal - Utdrag

Förhandlingsordning

§ 1

Det förutsättes att arbetsgivare och tjänstemän genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

§ 2

Påkallas från endera sidan förhandling ska följande ordning gälla:

- a. Förhandling mellan arbetsgivaren och tjänstemännens organisation vid företaget (lokal förhandling). Saknas sådan organisation, föres förhandlingen med den eller de tjänstemän vid företaget, som tjänstemännen därtill utsett.
- b. Förhandling under medverkan av respektive arbetsgivarförbund och Sif/Le-darna/CF (central förhandling).

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på tjänstemannasidan för tjänstemännens organisation (eller enligt § 2 a särskild utsedd företrädare för tjänstemännen) vid företaget eller SIF/SALF/CF i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska göras hos motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

Protokollsanteckningar

- 1) För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädarens namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra, huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.
- 2) Om arbetsgivare och tjänstemän enas därom, äger även lokal funktionär eller förtroendemans utom företaget delta i lokal förhandling.
- 3) Vid förhandling mellan arbetsgivare och arbetare, som direkt eller indirekt gäller tjänstemännen eller viss tjänsteman, äger tjänstemännen rätt att vara representerade.
- 4) Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänförs sig, regleras i lag om anställningsskydd ska i stället för de i § 2 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfrister.

Rättstvister i allmänhet

§ 3

Har rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling enligt § 2 men icke kunnat lösas, ska den hänskjutas för bindande avgörande av i § 11 omförmålt förtroenderåd, därest berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF är ense därom. Enas dessa parter icke om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, men önskar endera av dem hänskjuta tvisten till avgörande av domstol, ska detta ske inom tre månader från den dag central förhandling slutförts, vid påföljd att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Tvister om uppsägning och föreningsrättskränkning är undantagna från förtroenderådets behörighet.

Protokollsanteckning

§ 3 ovan är ej tillämplig när tvisten rör fråga som regleras i lag om anställningsskydd. (§§ 4 - 6 har utgått.)

Tvister rörande fredsplikten

§ 7

Talan, som grundats på påstående om brott mot fredsplikten, äger part resa vid arbetsdomstolen med bortseende från eljest gällande förhandlingsordning.

Intressetvister

§ 8

Intressetvister avseende lönefråga av kollektiv natur, vilken icke kunnat lösas vid central förhandling enligt § 2, äger berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF var för sig rätt att hänskjuta till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för utlåtande. Dylikt hänskjutande ska ske inom tre veckor efter det central förhandling slutförts, vid påföljd att part eljest förlorar ifrågavarande rätt.

I den mån berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF är ense därom, äger de i stället hänskjuta lönefråga av här angiven art till bindande avgörande av förtroenderådet.

§ 9

Föreligger intressetvist av annat slag än som angivits i § 8, må berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF i den mån de är ense därom, hänskjuta tvisten till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för dess utlåtande eller till förtroenderådet för bindande avgörande.

Protokollsanteckningar

- 1) Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling ska anses den dag, då berörda parter i förhandlingsprotokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna ej enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad*
- 2) Den möjlighet att hänskjuta tvist till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden, som i §§ 8 och 9 tillerkänts arbetsgivarförbund, ska stå öppen även för SAF i tvist, där föreningen är förhandlingspart i förhållande till SIF/SALF/CF.*

Fredsplikt

§ 10

Part har i första hand att beakta den fredsplikt, som må föreligga på grund av kollektivavtal om anställningsvillkor. Härutöver gäller, att part ej må varsla eller tillgripa stridsåtgärd för lösning av tvistefråga, innan central förhandling i tvistefrågan slutförts.

Med iakttagande i varje tvistefall av reglerna i föregående stycke gäller vidare följande. Part må ej varsla eller tillgripa stridsåtgärd under den tid om tre veckor, som enligt § 8 står part till buds i där angivna fall att hänskjuta tvistefrågan till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden såvida ej båda berörda parter förklarat sig skola avstå från dylikt hänskjutande. Har hänskjutande skett i vederbörlig ordning, fortsätter fredsplikten till dess tjänstemarknadsnämndens/arbetsledarnämndens utlåtande delgivits parterna.

Enas parterna om att hänskjuta intressefråga till bindande avgörande av förtroenderåd, får stridsåtgärder i frågan ej tillgripas eller vidhållas.

Förtroenderåd

§ 11

För behandling av tvister enligt §§ 3, 8 och 9 ovan ska förtroenderåd utses av respektive arbetsgivarförbund och SIF/CF respektive SALF. Varje förtroenderåd består av fem ledamöter. Av dessa utses två av arbetsgivarförbundet, två av SIF/CF respektive SALF och en, tillika ordförande, av arbetsgivarförbundet och SIF/CF respektive SALF gemensamt.

Tjänstemarknadsnämnd/Arbetsledarnämnd *

§ 12

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden har att avgiva utlåtande om lösningen av tvister enligt §§ 8 och 9 ovan.

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden består i sådana fall av fyra ledamöter. Av dessa utses två av SAF och två av SIF/CF resp SALF för en period av tre år; suppleanter för dem utses i samma ordning.

§ 13

Begäran om utlåtande av tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden ska göras skriftligen till nämnden med angivande av parts yrkande och med redogörelse för de omständigheter som part vill åberopa till stöd för sitt yrkande. Nämnden bereder motparten tillfälle till yttrande och äger i övrigt att muntligen eller skriftligen införskaffa de ytterligare upplysningar som nämnden anser ägnade att underlätta dess ståndpunktstagande.

Senast inom två veckor efter det att ärendet inkommit till nämnden ska kallelse till sammanträde utfärdas. Sammanträde ska därefter hållas snarast möjligt. Har part framställt önskemål om skyndsam handläggning åligger det nämnden att så långt som möjligt ta hänsyn härtill.

Nämndens utlåtande eller beslut ska vara skriftligt och samtidigt tillställas båda parter och är, såvida parterna ej enas om annat, offentligt.

* Vid överenskommelse den 21 maj 1976 om allmänna anställningsvillkor kom SAF och PTK överens om att tillsätta en tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK. Nämnden har samma arbetsuppgifter som motsvarande nämnder i tidigare huvudavtal. I den ska ingå fem ledamöter för vardera SAF och PTK. Överenskommelsen om tjänstemarknadsnämnd gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Bilaga 2

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer

Gemensamma anteckningar

§ 1

Parterna enades därjämte om att till protokollet i §§ 2-4 göra följande för överenskommelserna om riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst gemensamma anteckningar.

§ 2

Parterna enades om att meddelande om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst skulle lämnas till såväl berörda tjänstemän som till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

§ 3

Parterna konstaterade att frågan rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt § 7 mom 2:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Industriarbetsgivarna och Unionen/ Ledarna/Sveriges Ingenjörer inte berördes av denna överenskommelse.

§ 4

Parterna noterade följande:

Enligt nuvarande semester-, sjuklöne-, övertids-, restids- och pensionsbestämmelser gäller följande beträffande ersättning för förskjuten arbetstid:

För ersättning utbetalas semesterlön enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor § 4 mom 4. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages ej vid beräkning av övertidsersättning eller restidsersättning. För tjänstemän med regelmässigt förskjuten arbetstid inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1.

Ersättning för beredskapstjänst och jourtid ska inräknas i underlaget för semesterlön och semesterersättning*. För tjänstemän med regelmässig jourtid eller beredskapstjänst inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1. Ersättningen beaktas ej vid tillämpning av övriga av ovan nämnda bestämmelser.

Riktlinjer rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid

1. Nedanstående riktlinjer är avsedda att tillämpas vid arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger dock, om särskilda skäl härtill föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning i fråga om ersättning för arbete på sådan tid.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmåt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

* Se § 4 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Industriarbetsgivarna och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer.

Protokollsanteckningar

- a) *Parterna är ense om att skäligen anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skäligen anledning till förskjuten arbetstid ej föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
 - b) *Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagsarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs inom den s k bandbredden.*
3. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.
 4. Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

Kl 18 - 07 vardagar

månadslönen

540

Bilaga 2

Från kl 07 lördagar, från kl 18 trettondagsaftonen och dagarna före 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag till kl 06 påföljande vardag samt kl 06-07 pingst-, midsommar- och julafton

månadslönen

300

Från kl 07 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

150

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Ersättning för förskjuten arbetstid och overtidsersättning kan ej utges samtidigt.

Riktlinjer rörande ersättning för jourtid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen ej har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.
3. Jourtid ersätts per jourtimme med

månadslönen

600

dock gäller följande:

fredag - söndag

från fredag kl 18 till lördag kl 07

månadslönen

540

från lördag kl 07 till måndag kl 06

månadslönen

300

vid helger

från kl 18 dagen före till kl 07 trettondag, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag

månadslönen

540

från kl 07 trettondag, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

300

från kl 07 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

150

Jourersättningen utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall, minskat med den tid för vilken övertidsersättning utgetts.

4. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
5. Jourtid ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

3. Beredskaps tjänst ersätts per beredskapstimme med

månadslönen
1400

Dock gäller följande:

fredag - söndag

från fredag kl 18 till lördag kl 07

månadslönen
1000

från lördag kl 07 till måndag kl 06

månadslönen
700

vid helger

från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag

månadslönen
1000

från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
700

från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall, minskat med den tid för vilken övertidsersättning utgetts*

4. Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Erforderliga resekostnader till arbetsplatsen ersätts av arbetsgivaren.
5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänstemän i mer kvalificerade befattningar till vilka skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

- * I överenskommelse mellan Industrierbetsgivarna och Ledarna har punkt 3 sista stycket följande lydelse: Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

Bilaga 3

Arbetstid (trevalet)

Varje tjänsteman har årligen, senast den 31 januari varje år, att göra ett av nedanstående val:

- en arbetstidsförkortning motsvarande fyra dagar
- en avsättning till pensionspremie motsvarande 2,4 % av under föregående kalenderår utbetald månadslön
- en kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 2 % av under föregående kalenderår utbetald månadslön.

I avtalsöverenskommelserna 2001 och 2004 fanns möjlighet för de lokala parterna att vid fyra revisionstillfällen tillföra den lokala potten 0,5 % i stället för att tillämpa ovanstående treval.

Har så skett minskas möjligheten till treval i motsvarande grad.

Exempel:

Har de lokala parterna utnyttjat möjligheten vid två tillfällen, så består trevalet av två lediga dagar eller 1,2 % pensionspremie eller 1,0 % i kontant ersättning.

Anmärkningar:

- 1 Tjänsteman som väljer arbetstidsförkortning har inte rätt att spara dagar från ett kalenderår till ett annat. Ledighet som inte uttages under kalenderåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.*
- 2 Det årsvisa utbetalda beloppet enligt denna bilaga ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsförmedlande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.*

Bilaga 4

Löneavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Unionen (Stål- och Metallindustrin)

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är Industriarbetsgivarnas och Unionens gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet, investeringar och innovationskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas förutsättningar för tjänstemännens löneutveckling i företagen.

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

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Tjänstemännens kompetens och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Det är därför viktigt att under hela deras yrkesliga dem tillfälle och motiv till en ändamålsenlig kompetensutveckling vilket bör återspeglas i den praktiska lönesättningen.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för tjänstemännen sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen och tjänstemännens bidrag härtill.

Lönesättningen ska därför vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör även finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar t ex specialister/expert och chefer.

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga tjänstemän.

2:2

Lönesättningen ska 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. Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand målpuffyllelse och faktiska resultat.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

3 Löner och löneutveckling

(Gäller där Unionen har lokal klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsrätt på arbetsstället - i annat fall se punkten 4.)

3:1 Gemensam genomgång

De grundläggande principerna för lönebildningen och de gemensamma utgångspunkterna enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin känedom om företagets förhållanden bör de lokala parterna komma överens om tidplan och formerna för lönerevisionen.

De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar som ska genomföras analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerevisionerna.

3:2 Lönesamtal

En genomgång av varje tjänstemans lön sker inför löneförhandlingarna. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

3:3 Lönerevisioner

Om de lokala parterna inte enas om annan eller andra tidpunkter under avtalsperioden genomförs en lönerevision per den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

Revisionen ska ske med utgångspunkt från ”Gemensamma utgångspunkter” och ”Grundläggande principer för lönebildningen i företagen” enligt punkterna 1 och 2.

För genomförandet av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande för det första avtalsåret ett löneökningstrymme om 2,3 % och för det andra avtalsåret 1,7 % av lönesumman för Unionens medlemmar dagen före lönerevisionsdatum.

Vid lönesättningen ska beaktas tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen.

För tjänsteman som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

3:4 Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, fr o m den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022 ha erhållit ett lägsta belopp om 400 kr respektive 323 kronor per månad. Beloppen avser heltidsanställd tjänsteman. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till anställningsgraden.

3:5 Lägsta lön

Avtalets lägsta månadslön, för närvarande 18 044 kronor, höjs från och med den 1 november 2020 till 18 549 kronor, respektive fr o m den 1 april 2022 till 18 957 kronor.

För arbetstagare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget höjs avtalets lägsta månadslön för närvarande 19 341 kronor fr o m 1 november 2020 till 19 883 kronor respektive fr o m den 1 april 2022 till 20 320 kronor.

Beloppen avräknas löneutrymmet vid företaget.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader. De lokala parterna enas om innebörden och tillämpningen av begreppet ”särskilda skäl” i företaget.

4 Löner och löneutveckling

(Gäller där Unionen saknar lokal klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsrätt på arbetsstället. Arbetsgivaren kan dock tillämpa punkten 3 efter överenskommelse med Unionen på regional nivå.)

4:1 Lönesamtal

En genomgång sker årligen av varje tjänstemans lön. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

4:2 Lönerrevisioner

Lönerrevisionerna ska ske med utgångspunkt från ”Gemensamma utgångspunkter” och ”Grundläggande principer för lönebildningen i företagen” enligt punkterna 1 och 2.

För genomförandet av lönerrevisionen ställs till förfogande för det första avtalsåret ett löneökningstrymme om 2,8 %, och för det andra avtalsåret 2,2 % av lönesumman för Unionens medlemmar dagen före lönervisionsdatum.

Vid lönesättningen ska beaktas tjänstemannens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

Individuell fördelning av löneökningstrymmet genomförs per den 1 november 2020 respektive 1 april 2022 och ska förberedas och påbörjas i god tid samt genomföras utan dröjsmål.

I samband med att arbetsgivaren fördelar löneökningstrymmet ska enskilda samtal hållas med berörda tjänstemän.

4:3 Lägsta löneökning

Efter avslutad lönerrevision ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerrevisionen, fr o m 1 november 2020, respektive den 1 april 2022 ha erhållit ett lägsta belopp om 400 kr respektive 323 kronor. Beloppen avser heltidsanställd tjänsteman. För deltidsanställda minskas beloppen i proportion till anställningsgraden.

4:4 Lägsta lön

Avtalets lägsta månadslön, för närvarande 18 044 kronor, höjs från och med den 1 november 2020 till 18 549 kronor, respektive från och med den 1 april 2022 till 18 957 kronor.

För arbetstagare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget höjs avtalets lägsta månadslön, för närvarande 19 341 kronor, från och med 1 november 2020 till 19 883 kronor, respektive respektive från och med 1 april 2022 till 20 320 kronor.

Beloppen avräknas löneutrymmet vid företaget.

4:5 Samtal

Om en tjänsteman upplever sig inte ha erhållit en godtagbar lönehöjning ska samtal föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. Samtal ska även föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om den senare upplever att arbetsgivaren inte har följt löneavtalets "Grundläggande principer för lönebildningen i företagen". Vid oenighet om tillämpningen av löneavtalet har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling.

5 Förhandlingsordning

I de fall enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling. Innan central förhandling påkallas kan förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner.

Bilaga 5

Löneavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer (Stål- och Metallindustrin)

Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal att gälla för Industriarbetsgivarnas medlemsföretag (avtalsområde Stål- och Metallindustrin) och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.

Med civilingenjörer/medlemmar avses i detta avtal även andra akademiker som företräds av Sveriges Ingenjörer.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är Industriarbetsgivarnas och Sveriges Ingenjörers gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas förutsättningar för civilingenjörernas löneutveckling i företagen.

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

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Civilingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Det är därför viktigt att under hela deras yrkesliv ge dem tillfälle och motiv till en ändamålsenlig kompetensutveckling vilket bör återspeglas i den praktiska lönesättningen.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2:1

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

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar t ex specialister/expertes och chefer.

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga civilingenjörer.

2:2

Lönesättningen ska 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. Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand måluppfyllelse och faktiska resultat.

3 Löner och löneutveckling

3:1 Gemensam genomgång

De grundläggande principerna för lönebildningen och de gemensamma utgångspunkterna enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin känedom om företagets förhållanden bör de lokala parterna komma överens om tidsplan och formerna för lönerevisionen.

De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerevisionerna.

3:2 Lönesamtal

En genomgång sker årligen av varje civilingenjörs lön. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och civilingenjören med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje civilingenjör ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad civilingenjören kan göra för att öka lönen.

3:3 Lönerevisioner

De lokala parterna ska genomföra en lönerevision per avtalsår. Lönerevisionen ska ske den 1 november 2020 respektive 1 april 2022 om inte parterna enas om annat.

Revisionerna ska ske med utgångspunkt från "Gemensamma utgångspunkter" och "Löneprinciper" enligt punkterna 1 och 2.

Lönehöjningarna ska gälla fr.o.m. den 1 november 2020, respektive den 1 april 2022, om inte annat överenskommes.

För genomförande av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande för det första avtalsåret ett löneökningssutrymme om 2,3 % och för det andra avtalsåret 1,7 % av lönesumman för medlemmar i Sveriges Ingenjörer dagen före löneredovisningsdatum.

I samband med löneredovisningen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörgruppen.

Vid lönesättningen ska beaktas civilingenjörernas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

För medlem som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

4 Förhandlingsordning

4:1

Saknar Sveriges Ingenjörer lokalavdelning vid företaget lämnas förslag till, och sker överläggning med, den enskilde civilingenjören.

4:2

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för löneredovisningens genomförande ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutats. I sådana fall ska de centrala parterna via överläggningar med de lokala parterna medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

4:3

Kan de lokala parterna ej enas, äger part att påkalla central förhandling.

Bilaga 6

Tekniska anvisningar för Unionen och Sveriges Ingenjörer

1 Löneavtalens omfattning

a) Löneavtalens tillämpningsområden

Löneavtalen gäller endast medlemmar i Unionen/Sveriges Ingenjörer och i Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde stål- och metallindustrin.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 oktober 2020 respektive den 31 mars 2022.

b) Undantag

Avtalet gäller inte för tjänsteman som påbörjat sin anställning vid företaget senast den 31 oktober 2020, respektive den 31 mars 2022 och som,

- är tidsbegränsat anställd och vars anställning ej varat fortlöpande 6 månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnådd pensionsålder
- är tjänstledig under minst tre månader - räknat från löneredovisningstidpunkten - av annan orsak än sjuk-dom eller föräldraledighet.

c) Anställningsavtal träffat senare än den 1 maj 2020, respektive den 1 oktober 2021

Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angivna tidpunkter och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2020, respektive 2022 års löneavtal ska tjänstemannen ej omfattas av löneredovisningen.

d) Redan genomförd löneredovisning

Har i avvaktan på 2020 års löneavtal lönehöjningar utgetts ska detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

e) Kontraktslön

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

f) Tjänstemän som slutat

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

g) Företag med verksamhet vid skilda enheter

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget ska tillämpa bestämmelserna i avtalen på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall ska företaget tillämpa löneavtalen för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

h) Föräldralediga tjänstemän

Tjänstemän som är eller har varit föräldraledig ska normalt tillförsäkras samma allmänna löneutveckling under ledigheten som när denne arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid.

2 Retroaktiva omräkningar m m

Retroaktiva omräkningar

Då löneavtalet för 2020, respektive 2022 ska tillämpas fr.o.m. den 1 november respektive 1 april måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från dessa datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen ska ske individuellt ska en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget inom respektive förbund.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning ej kan erhållas från Försäkringskassan.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Schablonmetod är inte tillåten.

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.

3 Provision och premielön

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är oförändrade sedan tidigare år.

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.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

4 Vissa pensionsfrågor

Avtalets tillämpning vid pensionsfall.

Om lönehöjning utges till tjänsteman, som slutat sin anställning den 1 november 2020, respektive den 1 april 2022 eller senare och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget ska till Collectum/PRI som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

Bilaga 7

Avtal om lokal lönebildning - Ledarna

Industriarbetsgivarna och Ledarna är ense om att följande avtal ska gälla för medlemsföretagen inom stål- och metallindustrin samt Ledarnas medlemmar inom parternas gemensamma verksamhetsområden.

1 Gemensamma utgångspunkter

Industriarbetsgivarna och Ledarna vill med detta avtal bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en positiv löneutveckling. Detta förutsätter ett utvecklat och effektivt ledarskap inom alla funktioner i företaget.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att resultat följs upp. Detta förutsätter en kontinuerlig individuell utveckling och delaktighet. För att framgångsrikt kunna kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål krävs att cheferna erhåller stöd och utbildning samt har rimliga förutsättningar för att hantera detta avtal.

Avtalet ger ramen för den lokala lönebildningsprocessen, där utgångspunkten är dialogen mellan chef och medarbetare. Nyckelorden i denna dialog är;

- individuella mål och prioriteringar
- kompetensutveckling
- resultat och prestation
- lön och belöning

Arbetsgivaren informerar alla berörda om avtalet och dess praktiska hantering.

Finns lokala företrädare för Ledarna ska den lokala processbeskrivningen utformas gemensamt. Parterna har ett gemensamt ansvar för att processen kvalitetssäkras. Partsgemensamt stödmaterial ger vägledning i detta arbete.

Beträffande principerna för lönebildningen och den praktiska tillämpningen kan de centrala parterna ge råd och stöd.

2 Grundläggande principer

2:1

Avtalets tillämpning anpassas till lokala förutsättningar och förutsätter engagemang, förtroende och ansvar.

2:2

Företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier är grunden för lönesättningen. Chefer ska värderas med utgångspunkt från sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap.

2:3

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.

2:4

Dialogens kvalitet och utveckling bygger på ett gemensamt ansvarstagande.

3 Den lokala processen

Företaget ansvarar för att löneprocessen kommer till stånd. För att processen ska fungera krävs att den kvalitetssäkras genom en beskrivning av hur tillämpningen ska ske. Denna bör vara skriftlig.

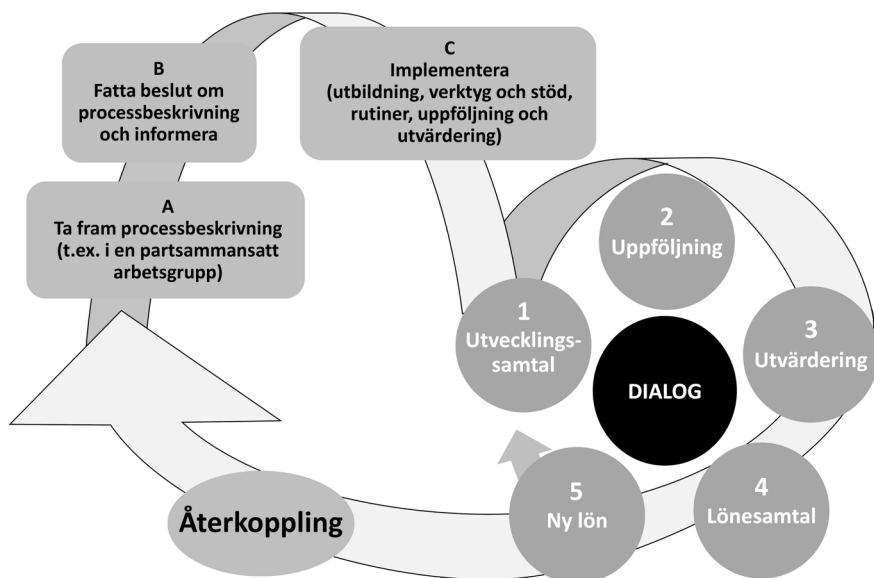
Företaget definierar vilka personer som ansvarar för löneprocessen. I samband med detta ska deras befogenheter och arbetsuppgifter klarläggas.

Det är särskilt viktigt att det framgår hur dialogen genomförs och följs upp samt tidpunkten för lönerrevision. Lönervisionsdatum för olika individer kan med fördel förläggas till i förväg fastställda individuella tidpunkter enligt en bestämd ordning, exempelvis anställningsmånad.

Om det finns lokala företrädare för Ledarna ska parterna gemensamt ta fram en beskrivning av hur avtalet ska tillämpas i det egna företaget, baserad på avtalets intentioner. De ska även komma överens om hur arbetsgivarens förslag på individuella löner ska presenteras för de lokala företrädarna.

Om det inte finns lokala företrädare ska lönesättande chef och enskild medlem i Ledarna komma överens om tidpunkter och former för utvecklingssamtal, uppföljning, lönedialog, lönervisionsdatum enligt avtalets utgångspunkter och principer.

Mom 1 Processens delar – en översikt



4 Chefsdialog

Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd individ om mål, prioriteringar, förväntningar och utvecklingsbehov. Inriktningen är att skapa en process där individens resultat, prestation, kompetens och löneutveckling knyts samman. Dialogen sker med utgångspunkt från uppdraget och de individuella förutsättningarna och där kompetensplanering är ett givet inslag.

En fungerande dialog mellan chef och närmast överordnad chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

I dialogen bör följande delar ingå: utvecklingssamtal, uppföljning, utvärdering, lönesamtal och motivering av ny lön.

5 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla

medarbetare samt initiativ, idérikedom och innovationskraft, helhetssyn betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Revidering av lönen ska ske minst en gång per tolv månadersperiod. Föräldralediga omfattas av den årliga löneprocessen.

Närmaste chef ska ha ett avgörande inflytande i lönesättningen. Ny lön ska alltid presenteras och motiveras i ett planerat samtal.

Vid befordran eller förändring i befattningen sker en översyn av lönen.

6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning

För medlem i Ledarna som erbjuds låg eller ingen löneökning, ska särskilda överläggningar föras. Vid överläggningen diskuteras medlemmens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Resultaten dokumenteras.

7 Förhandlingsordning

7:1 Allmänna utgångspunkter

Det ligger i avtalets anda att frågor om individuell lönesättning och löneutveckling i första hand löses i chefsdialogen mellan medlem i Ledarna och dennes chef. I det fall frågorna inte kan lösas bör medlemmen kontakta Ledarna varvid bestämmelserna i denna förhandlingsordning gäller.

Lokala parter ska eftersträva att nå lokal överenskommelse om hur löneprocessen ska utformas och hur avtalet ska tillämpas. Om parterna inte kommer överens kan de påkalla förhandlingar enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning.

Anmärkning

I det fall en arbetsgivare överhuvudtaget inte tar initiativ till att inleda diskussioner om löneprocessens utformning eller på annat sätt åsidosätter detta avtals tillämpning ska förhandlingsordningen i allmänna villkorsavtalet för Industriarbetsgivarernas respektive förbund tillämpas.

7:2 Lokal förhandling

Lokal förhandling avseende löneprocessen och hur avtalet ska tillämpas ska påkallas senast tre veckor från det att endera parten förklarar att den anser oenighet i någon fråga föreligga. Innan en lokal förhandling avslutas, bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

7:3 Förhandling vid oenighet om individuell lön

Vid oenighet om arbetsgivarens förslag till individuell lön ska lokal förhandling påkallas senast sju dagar efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag. Förhandling ska påbörjas senast tre veckor efter påkallandet. Innan en lokal förhandling avslutas kan de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet.

7:4 Central förhandling

Central förhandling ska påkallas av centrala parter senast tre veckor från den dag lokal förhandling har förklarats avslutad.

7:5 Hänskjutande till Nämnden för Lönefrågor

Kan parterna ej enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal inom två månader.

Nämnden för Lönefrågor består av fyra ledamöter varvid berört arbetsgivarförbund respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

7:6 Preskription

Part som ej iakttar de tidsfrister som anges ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

8 Fredsplikt

Detta avtal innebär fredsplikt för såväl lokala som centrala parter i de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Ledarna eller Industrierbetsgivarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked om det ska omgående lämnas till motparten.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av förbundsstyrelse eller av styrelsen i Industrierbetsgivarna.

I övrigt tillämpas konfliktreglerna i gällande lag och avtal.

9 Giltighetstid med mera

Avtalet träder i kraft den 1 april 2016 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Parterna är ense om att detta avtal ska anmälas till Medlingsinstitutet för registrering.

Avtalet löper med samma giltighetstid som mellanvarande avtal om allmänna villkor och någon särskild uppsägning behöver därför inte göras.

Bilaga 1 till Avtal om lokal lönebildning

Diskussionspunkter som ska hanteras i den lokala processen

Punkterna ska vara ett stöd för att få igång en väl fungerande och verksamhetsanpassad lokal lönebildning. De kan också användas till att följa upp och kvalitets-säkra den process som redan finns på företaget.

Syftet med punkterna är att tydliggöra roller, ansvar och arbetssätt samtidigt som de kan ge nya infallsvinklar.

1. Vinsterna med lokalt anpassad lönebildning för chefer
2. Input mellan lönesättande chefer och ledningen inför lönerevisionen
3. Önskvärd utveckling hos individen/individerna
4. Ansvar och befogenheter
5. Typ av samtal som ska genomföras
6. Nödvändig utbildning, stöd och resurser
7. Kvalitetssäkring av samtal, bedömningar och motivering av ny lön
8. Dokumentation av samtal och överenskommelser
9. Hantering av situation då chef och lönesatt inte kommer överens om ny lön
10. Tidplan för revisionsperioder
11. Ledningens kommunikation av förutsättningarna inför lönerevision med lönesättande chefer

Tänk på att utvärdering och utveckling av lönebildningsprocessen kvalitetssäkrar tillämpningen och främjar verksamhetens behov.

Bilaga 2 till Avtal om lokal lönebildning

Innehåll i chefsdialogen

En fungerande dialog mellan medlem och dennes chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

Områden som bör lyftas i dialogen kring chefens uppdrag och förutsättningar är:

- * Uppdrag och ansvarsområden
- * Kompetens- och karriärutveckling
- * Ansvar och befogenheter
- * Stöd i organisationen (administrativt, HR, närmaste chef, kollegor, medarbetare)
- * Förståelse för och relation till företagets övriga verksamhet
- * Förväntningar och förutsättningar i chefsrollen
 - *Former och intervall för återkoppling*
 - *Förväntat ledarskap*
 - *Tillgänglighet och flexibilitet*
 - *Tillgång till stödfunktioner*
 - *Arbetsbelastning*

Stödmaterial

Exempel på frågeställningar:

1. Vad kännetecknar ett gott ledarskap och hur värderar vi det?
2. Hur vill du beskriva ditt uppdrag och dina ansvarsområden?
3. Hur tydlig anser du att ansvarsfördelningen är inom företaget?
4. Vilken grad av handlingsfrihet anser du att du har?
5. Vilket inflytande har du på övergripande beslut, verksamhetens inriktning?
6. Hur ser du på ditt eget behov av kompetensutveckling – på kort och lång sikt?
7. Vad är mest prioriterat just nu?

8. Vad skulle du vilja lägga mer tid på?
9. Vad skulle du vilja lägga mindre tid på?
10. I vilken omfattning och i vilket forum kan du diskutera verksamheten och reflektera?
11. Hur resonerar du kring tillgänglighet i din chefsroll?
12. Hur påverkas ditt privatliv av ditt arbete?
13. Vilket stöd behöver du i din chefsroll för att hantera ditt uppdrag på bästa sätt?
14. Vad kan jag göra för att bidra till att du har rätt förutsättningar för ditt uppdrag?
15. Hur vill du beskriva relationen till dina medarbetare?
16. Hur och från vem får du återkoppling på din arbetsinsats?
17. Vilken information behöver du för att hantera ditt uppdrag?

Bilaga 8

Överenskommelse om varierad arbetstid – flexibilitet och trygghet (Unionen och Ledarna)

Inledning

Utan hinder av arbetstidsavtalets regler om ordinarie arbetstid kan lokal överenskommelse träffas om att vid företaget, för samtliga eller viss del av tjänstemännen, nedanstående system, Flexibilitet och Trygghet, ska vara tillämpligt.

Om sådan lokal inkoppling sker kan de lokala parterna överenskomma att löneutrymme ska avsättas till systemet. Vid sådan avsättning motsvarar 0,5 % nio timmar.

§ 10 b i Arbetstidslagen är tillämplig för det fall lokal inkoppling enligt denna bilaga sker. Detta innebär att den sammanlagda arbetstiden (ordinarie tid, övertid, mertid och jourtid) för varje sjudagarsperiod får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.

Ordinarie arbetstid beräknas per helgfri vecka. Plus- och minustid i systemet uppkommer i förhållande till den normala arbetstiden som gäller för tjänstemännen i företaget under tid då systemet inte tillämpas.

Tjänstemän med avlöst övertid eller oreglerad arbetstid är undantagna från systemets tillämpning om inte enskild överenskommelse träffats om annat med berörd tjänsteman.

Varierad arbetstid - Flexibilitet och Trygghet

I syfte att kunna utjämna beläggnings- och efterfrågesvängningar införs ett system med varierad arbetstid och personliga arbetstidskonton; avsättningskonto samt plustidskonto.

Avsättningskonto

De lokala parterna kan överenskomma att avsätta timmar till särskilt avsättningskonto. För varje anställd avsätts så årligen den 1 januari det antal timmar som lokalt överenskommit till avsättningskontot. Om individen har anställts efter den 1 januari, ska samma antal timmar avsättas vid anställningstidpunkten.

Arbetsgivare och anställd bidrar med hälften vardera till de avsatta timmarna.

Vid minskat behov av arbete får arbetsgivaren minska den ordinarie arbetstiden genom att lägga ut timmar från avsättningskontot som ledig tid. För de timmar med vilka arbetstiden minskas, betalas ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Vid avsättning av timmar sker i första hand avräkning mot eventuellt minussaldo enligt nedan. Överskjutande timmar avsätts därefter till avsättningskontot.

Avsättningskontot får inte vid något tillfälle överskrida 150 timmar.

De lokala parterna kan komma överens om annan övre gräns för avsättningskontot.

Plustidskonto

Vid ökat behov av arbete får arbetsgivaren öka den ordinarie arbetstiden. Ordinarie lön utgår.

Tid under vilken arbetstiden ökat i förhållande till ordinarie arbetstid ska föras till ett plustidskonto, varvid varje timme ska uppräknas med faktor 2.

I första hand ska dock arbetade plustimmar, inklusive faktor, användas för avräkning mot eventuellt minussaldo. Överskjutande timmar avsätts därefter till plustidskontot.

Om plustid har uppkommit på plustidskontot, får arbetsgivaren använda även dessa timmar till att minska den normala arbetstiden.

Plustidskontot får inte vid något tillfälle överskrida 150 timmar.

De lokala parterna kan komma överens om annan övre gräns för plustidskontot.

Förläggning av ledig tid - minussaldo

Vid minskad arbetstid ska i första hand avsatta timmar på avsättningskontot användas.

Om inga timmar finns på avsättningskontot, får istället tillgängliga timmar på plustidskontot användas.

Om sådana timmar inte finns kan arbetstiden minskas därutöver, då uppkommer ett minussaldo. Minussaldo får maximalt uppgå till 150 timmar, eller annat antal timmar som lokalt överenskommes.

Avstämning

Avstämning av avsättningskontot och plustidskontot ska ske varje år den 31 december om inte de lokala parterna enas om annan tidpunkt.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat, ska saldona på avsättningskontot och plustidskontot kvarstå den 1 januari nästföljande år.

De lokala parterna kan vid avstämningen komma överens om att de timmar som den anställde bidragit med och som kvarstår på avsättningskontot ska utgå i kontant ersättning. Om sådan ersättning utges, ska motsvarande antal timmar som arbetsgivaren bidragit med samtidigt tas bort från avsättningskontot. För tjänsteman som varit anställd under del av året utges ersättningen i proportion till anställningstidens längd.

De lokala parterna kan vid avstämning komma överens om att timmar som vid ökad arbetstid förts till plustidskontot ska utges i kontant ersättning om individen så önskar, varvid endast faktiskt antal arbetade timmar ska ersättas.

Frånvaro (Semester, sjukfrånvaro, tjänstledighet, permission etc)

Frånvaro ska hanteras neutralt i förhållande till systemet. Under frånvaroperiod oavsett orsak uppstår inget plus- eller minussaldo.

Anställnings upphörande

Vid anställnings upphörande utbetalas kontant ersättning för kvarstående timmar på avsättningskontot som den anställde bidragit med. Ersättningen utges i proportion till hur stor del av året som anställningen pågått. Tillgängliga timmar på plustidskontot ersätts kontant, varvid endast faktiskt antal arbetade timmar räknas med.

Om minussaldo uppstått ska kvittning ske. Kvittning ska dock inte ske om anställningen upphört på grund av arbetsbristuppsägning, pensionsavgång eller för det fall tidsbegränsad anställning löpt ut och tjänstemannen på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning. Vid uppsägning på grund av personliga skäl ska kvittning inte ske om de personliga skälen är hänförliga till sjukdom. Vid egen uppsägning, efter det att arbetsgivaren varslat om uppsägningar inom tjänstemannakollektivet på grund av arbetsbrist, ska inte heller kvittning ske.

Överläggning och varsel

Innan arbetsgivaren beslutar om minskning eller ökning av arbetstiden med tillämpning av detta moment, ska arbetsgivaren i överläggning med lokal arbetstagarpart presentera förslaget och skälen för detta. Denna överläggning ersätter förhandling enligt MBL.

Kan de lokala parterna inte enas om hur arbetstiden ska förläggas gäller arbetsgivarens ståndpunkt, varvid timmarna ska fördelas så jämnt som möjligt över tid samt mellan de anställda som berörs av utläggningen. Hänsyn ska därvid tas till såväl verksamhetens krav som individens berättigade intressen.

Förändring i ordinarie arbetstidschema ska normalt göras med 14 dagars varsel. Vid oförutsedda händelser eller annars när verksamheten så kräver får kortare varsel tillämpas. Rimlig hänsyn ska alltid tas till individens möjligheter att anpassa sig till förändringen.

Om facklig part anser att arbetsgivaren nyttjar sin beslutanderätt i strid mot denna paragrafs syfte, gäller vanlig förhandlingsordning för tvistefrågor.

Bilaga 9

Överenskommelse om delpension

Avsättning till delpension

Under avtalsperioden görs ytterligare pensionsavsättning om totalt 0,5 %. Avsättning ska ske med 0,2 % fr.o.m den 1 april 2017, totalt 1,0 %, respektive 0,3 % fr.o.m. den 1 april 2019, totalt 1,3 %.

Ytterligare avsättning ska ske med 0,4 % fr o m den 1 november 2020, d v s totalt 1,7 %.

Syftet med pensionsavsättningen är att tjänstemannen ska ha möjlighet att från 60 års ålder kunna gå i delpension. Avsättningen är en komplettering till ITPK för dem som omfattas av ITP 2 och för övriga som en komplettering till ITP 1.

Rätt till deltid

Tjänsteman har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. En förutsättning är dock att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov. Tjänsteman som vill utnyttja rätten ska ansöka senast sex månader innan deltiden ska träda i kraft, varefter samråd ska ske mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Utgångspunkten är att arbetstiden därefter ska var 80 % av en heltid. Annan nedgång i tid kan överenskommas. Särskild hänsyn ska tas till mindre företags förutsättningar. Om arbetsgivaren avser att avslå tjänstemannens begäran ska denne underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation. I samband med detta ska skälen för varför arbetsgivaren avser avslå ansökan redovisas. Förhandling kan begäras i frågan enligt gällande förhandlingsordning.

För tjänsteman som utnyttjar sin rätt till delpension, och tillhör ITP 2, ska arbetsgivaren till Collectum anmäla dennes tidigare heltidslön i syfte att ålderspensionen från 65 års ålder inte ska påverkas av delpensioneringen.

Bilaga 10

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

Flexibel arbetstid

Överenskommelsen mellan SAF och PTK den 22 oktober 1979 om riktlinjer för flexibel arbetstid gäller mellan SMF och tjänstemannaorganisationerna.

Inkassering av medlemsavgifter

Överenskommelsen mellan SMF och SIF den 15 december 1980 angående arbetsgivarens medverkan vid inkassering av SIFs medlemsavgifter.

Jämställdhetsavtal

Överenskommelsen mellan SAF-LO-PTK den 3 mars 1983 om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet gäller mellan SMF och tjänstemannaorganisationerna.

Konkurrensklausuler

Avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, samt därtill hörande skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, den 2 juli 2015.

Pension och gruppliv

Uppgårelsen om ITP den 30 september 1976 med prolongering den 29 november 1985 mellan SAF och PTK gäller mellan SMF och tjänstemannaorganisationerna.

Samma gäller beträffande avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK.

Premielön

Överenskommelsen om allmänna villkor och löneredovisningsfrågor vid premielön mellan SAF och SIF/SALF/CF den 14 december 1969 med ändringar 1977 gäller mellan SMF och tjänstemannaorganisationerna.

Rätten till arbetstagares uppfinningar

Avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK om rätten till arbetstagares uppfinningar, samt därtill hörande skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, den 2 juli 2015.

Social trygghet vid utlandstjänstgöring

”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” mellan SAF och PTK den 24 juni 1985 gäller mellan SMF och tjänstemannaorganisationerna.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

Avtalet den 29 mars 1979 om AMF-försäkringarna med senare vidtagna ändringar och tillägg gäller mellan SMF och SIF/SALF/CF.

Trygghetsöverenskommelse

Trygghetsöverenskommelsen mellan SAF och PTK den 5 april 1974 med senare ändringar gäller mellan SMF och tjänstemannaorganisationerna.

Utvecklingsavtal

Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 med tillägg och ändringar gäller mellan SMF och Metall/SIF/SALF/CF.

Riktlinjer för produktivitetsfrämjande åtgärder jämte tillhörande överenskommelse och rekommendationer antagna av SMF och Metall/SIF/SALF/CF den 12 augusti 1983.



Produktion: Industriarbetgivarna
Artikelnummer: 8120-2020