

## **Avtalskommentarer** SLA, Skogsbruk 1 juni 2017 – 30 mars 2020

### **Information om SLA AVTAL inför lönerevision 2018**

Denna avtalsinformation gäller avtal för tjänstemän **SLA Skogsbruk**. Tänk på att avtalen gäller samtliga Saco-anslutna akademiker på företaget.

Information om avtal för tjänstemän Hushållningssällskap, Husdjursföreningar; avtal för tjänstemän Trädgårdsanläggning och Trädgårdsodling samt avtal för tjänstemän Jordbruksrelaterade företag hanteras av Naturvetarna.

Se [www.naturvetarna.se](http://www.naturvetarna.se)

#### **Löneutrymmet**

Löneutrymmet för 2018 är (om inte de lokala parterna enas om annat)

**2,0 %** per den 1 april 2018 av de fasta lönerna för Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp (Skogsbruk) per den 31 mars respektive avtalsår. Utöver detta sker en **årlig löneöversyn**. Den ger t ex möjligheter för företagen att kunna behålla kompetens.

Några individgarantier finns inte, utan lönehöjningarna ska vara individuella och grunda sig på medarbetarnas resultat, prestation och ansvar. Lönebildningsavtalet innebär att alla medarbetare ska ha lönesättande samtal med lönesättande chef.

# Information om LÖNEBILDNINGSAVTALET

## Avtalets inriktning

Uppnå en lönebildning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå och acceptera. Lönebildningen som ett väl fungerande belöningsystem motiverar de anställda och bidrar till ökad konkurrenskraft, effektivitet och lönsamhet i verksamheten. Genom goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat ska medarbetaren kunna påverka den egna löneutvecklingen. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning. Lönesättningen ska vara saklig, individuell och differentierad med hänsyn till företagets ekonomiska förutsättningar samt relevanta omvärldsförhållanden, verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art, innehåll och svårighetsgrad, medarbetarens kompetens och ansvar samt individuella insatser, arbetsresultat och målfyllelse.

## Målet med avtalet

En helt lokal lönebildning eftersom det är i det enskilda företaget som kunskaper om förutsättningarna för lönebildningen finns. Lönerevision ska ske årligen den **1 april** om inte annat bestäms mellan parterna lokalt eller centralt. Om ingen lokal facklig företrädare finns tillämpas detta avtal i möjligaste mån i direkt samtal med enskild individ.

## Inför den lokala lönebildningen

Följande genomgång av arbetsgivaren görs tillsammans med lokal facklig företrädare i samverkan: Följ upp och utvärdera föregående lönebildningsprocess samt diskutera den övergripande lönestrukturen vid företaget vilket bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar. Ta fram för verksamheten lämpliga lönekriterier, diskutera prioritering och tillämpning av dessa och ta fram lämplig revisionsmodell, **lokala parter kan komma överens om modell med lönesättande samtal eller traditionell förhandlingsmodell. I både modeller ska samtal mellan chef och medarbetare genomföras.**

Gör upp en tidplan för lönebildningsprocessen (om lokal enighet inte kan uppnås kan centrala parter kontaktas i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer, annars gäller arbetsgivarens uppfattning).

Arbetsgivare och lokala fackliga företrädare överenskommer om procentuellt utrymme för löneökningar för individuell fördelning och differentiering utifrån de grundläggande principerna. OBS! Om lokala parter inte kommer överens om annat (eller lokal facklig företrädare saknas) har de centrala parterna enats om ett utrymme under gällande avtalsperiod om 2,0 % för 2018.

Befordringar eller befattningsändringar samt osakliga löneskillnader som hänförs till kön eller annan diskrimineringsgrund hanteras utanför revisionen.

### **Lönesättande samtal**

Vid det lönesättande samtalet bestäms medarbetarens lön direkt i samtal mellan medarbetare och lönesättande chef i stället för i förhandlingar mellan arbetsgivaren och lokal facklig företrädare. Ambitionen med det lönesättande samtalet är att chef och medarbetare kommer överens om lönen. Ny lön dokumenteras skriftligt efter samtalet och lönen fastställs också därmed (om medarbetare och chef inte kommer överens har medarbetaren rätt att anmäla ärendet till lokal facklig företrädare som kan påkalla lokal förhandling senast fjorton kalenderdagar efter det lönesättande samtalet). De lokala parterna kan även ta kontakt med de centrala parterna i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Påkallas ingen förhandling vid oenighet, eller görs detta försent, äger arbetsgivaren rätten att fastställa lönen i enlighet med det lönesättande samtalet. Om förutsättningar för lönesättande samtal saknas och inte heller kan uppnås med centralt stöd ska traditionell förhandling genomföras enligt nedan om endera parten så begär.

Om en tjänstemans lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta samt tillsammans med medarbetaren planera vad denne kan göra för att påverka sin lön. Kan enighet om tillämpningen av avtalet inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Där facklig företrädare finns, ska lokala parter gemensamt göra en avstämning av den genomförda lönebildningsprocessen.

Obs! Följande protokollsanteckning infördes i samband med detta: *Naturvetarna eller Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer påtalar vikten av att få ta del av sina medlemmars löner lokalt i samband med lönerrevision\*. Det kan härvid uppmärksammas att de lokala parterna i samband med lönerrevision gör en samlad analys av lönestrukturen på företaget i enlighet med de Grundläggande principerna för lönesättning.*

*\*Enskild medlem som särskilt meddelat att den inte vill att Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer tar del av dennes löneuppgifter är undantagna denna bestämmelse. 4 (4)*

### **Avtalets omfattning**

Avtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum. Löneutrymmet beräknas på de fasta kontanta lönerna för Naturvetarnas eller Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp per fastställt revisionsdatum. Löner för anställda som är sjukskrivna eller som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska räknas in i underlaget som om de vore i full ordinarie anställningsgrad.

Löneavtal omfattar **inte** tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum är anställd för vikariat, som praktikant eller en tidsbegränsad anställning som inte har varit fortlöpande under tre månader, är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning eller vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader, kvarstår i tjänst, eller anställts vid företaget efter uppnådd pensionsålder (67 år) eller är helt tjänstledig vid lönerevisionstidpunkten av annan orsak än föräldraledighet och tjänstledigheten omfattar minst tre månader. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet. Utbetalda övertidsersättningar, resttidsersättning och ersättning för oönskad arbetstid, semestertillägg m.m., tjänstledighetsavdrag, samt sjukavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkning ska ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

OBS! Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

### **Frågor och rådgivning**

För allmänna avtals- och förhandlingsfrågor ring jourhavande ombudsman på Naturvetarna 08-466 24 80 eller på Sveriges Ingenjörer 08-613 80 00.

För särskilda frågor om avtalen med SLA kontakta gärna:

#### **Elisabeth Arbin**

Ombudsman, Sveriges Ingenjörer

08-613 80 59, 0761 459 445

[elisabeth.arbin@sverigesingenjorer.se](mailto:elisabeth.arbin@sverigesingenjorer.se)

#### **Harriet Rehn**

Ombudsman privat sektor, avtalsansvarig SLA

08-466 2421

[harriet.rehn@naturvetarna.se](mailto:harriet.rehn@naturvetarna.se)