

Bilaga B

1. LÖNER 1 december 2020 — 31 april 2023

1.1 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönervisionsarbetet i företagen bör därför inledas med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt enas om formerna för lönervisions genomförande.

Ett väl fungerande lönesättningsarbete förutsätter att en dialog förs mellan chef och berörd arbetstagare. Inom dialogens ram behandlas bl. a. aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav samt uppnådda resultat i förhållande till uppsatta mål.

Med beaktande av lönesättningsprinciperna nedan och baserat på en systematisk och motiverad bedömning som är så objektiv som möjligt träffar de lokala parterna överenskommelse om lönehöjningar.

Samma värderingar och principer skall gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder. Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma.

1.2 Löneprinciper

De lokala parterna skall genomföra lönerrevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda tjänstemännen. Vid övervägande beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mera kvalificerade arbetsuppgifter, större krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad och ske med hänsynstagande till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, affärsmannaskap, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

SM JT

1.3 Revision av utgående löner

Om inte parterna enas om annat bildas ett löneutrymme den:

1 december 2020 om 2,8 %

1 maj 2022 om 2,2 %

Löneutrymmet, som beräknas på de fasta kontanta månadslönerna för berörda tjänstemän per den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022, avsätts för individuella lönehöjningar att fördelas lokalt enligt ovan.

1.4 Särskild överläggning vid låg löneökning

I det fall lönerevisionen leder till ett i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat, så skall på endera parts begäran särskild överläggning hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av tjänstemannens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall om möjligt överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Överläggningarna bör följas upp mellan revisionstillfällena.

2. Tillämpningsregler

2.1 Omfattning

Löneavtalet omfattar tjänstemän som är anställda vid företaget vid lönevisionsdatum.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänstemän som vid lönevisionsdatum;

- ej har fyllt 20 år eller

ej varit anställd under en sammanhängande period om sex månader eller

innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det tjänstemannen uppnått 68 års ålder eller har anställts efter att tjänstemannen uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid företaget eller
- är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönevisionsdatum - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt för vederbörande gällande löneavtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som är anställd vid lönevisionsdatum som vikarie eller på prov och som ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

2.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter lönerevisionsdatum och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 skall tjänstemannen till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för tjänstemannen till lönehöjning.

2.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före lönerevisionsdatum Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2.6 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter avses med företag vid beräkning av ramen för lönehöjningar företaget som helhet.

2.7 Retroaktiv omräkning

Beträffande retroaktiv tillämpning gäller följande:

Från och med lönerevisionsdatum ska sjukavdraget till och med 14:e kalenderdagen i sjukperioden omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklönen för bortfallande skift- eller OB- ersättning. Sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen skall ej omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag skall från och med lönerevisionsdatum omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt.

Utbetalade divisorbaserade ersättningar till exempel övertid, skift m fl skall omräknas retroaktivt från lönerevisionsdatum. Omräkning skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid respektive arbetsplats, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman. Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.8 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 1 december 2020 eller den 1 maj 2022 eller senare skall lönerna för berörda tjänsteman ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

2.9 Provision

Beträffande krontalsprovision. Om en tjänsteman förutom lön är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försold enhet, skall detta belopp prövas enligt punkt 1.3 i samband med lönerevisionen.

Beträffande garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall dessa prövas enligt punkt 1.3 i samband med lönerrevisionen.

Beträffande övriga provisioner. För provisions- och tantiemavlönade tjänsteman 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.

2.10 Premielön

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

2.11 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkten 2.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

2.12 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum anmäla lönen efter lönehöjningarna enligt punkt 1.3.

3. Förhandlingsordning

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om nya löner har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

Detta skall ske inom 21 dagar efter avslutad lokal förhandling.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor (se nedan) för utlåtande. Detta skall ske inom 3 månader efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består av 4 ledamöter, varav TGA och Sveriges Ingenjörer utser 2 ledamöter var. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid lokal och central förhandling.

I tvist vad gäller tolkning av löneavtalet skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådant fall kompletteras nämnden med en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

Anmärkning

Där klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas kan chef och tjänsteman träffa överenskommelse om ny lön. Tjänstemannen har rätt att biträdas av facklig ombudsman.