

Gruvindustrin

Gruvindustrin

Avtal och bilagor till
allmänna anställningsvillkor



1 april 2023 - 31 mars 2025



UNIONEN



Sveriges Ingenjörer

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom gruvindustrin

Föreningen Industriarbetsgivarna
Ledarna
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Giltighetstid: 1 april 2023 – 31 mars 2025

Omslagsfoto:

LKAB utvecklar produktionen av koldioxidfri järnsvamp – en mer förädlad produkt än järnmalmspellet. Medan pellets innehåller syre och måste reduceras, alltså vidareförädlas, så är järnsvamp rent och färdigt järn.

Foto: Magnus Stenberg.

Innehållsförteckning

Bilaga 1 Överenskommelser om förskjuten arbetstid, beredskapstjänst m m samt om nattvila vid övertidsarbete	5
Mom 1 Förskjuten arbetstid.....	5
Mom 2 Beredskapstjänst	6
Mom 3 Inställelseersättning.....	7
Mom 4 Nattvila vid övertidsarbete	7
Bilaga 2 Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid	8
Förskjuten arbetstid	8
Beredskapstjänst	9
Jourtid	11
Bilaga 3 Arbetstid (trevalet)	12
Bilaga 4 Löneavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Unionen (Gruvindustrin)	13
1 Gemensamma utgångspunkter	13
2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen	13
3 Löner och löneutveckling	14
4 Löner och löneutveckling	16
5 Förhandlingsordning	17
Bilaga 5 Löneavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer (Gruvindustrin)	18
1 Gemensamma utgångspunkter	18
2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen	18
3 Löner och löneutveckling	19
4 Förhandlingsordning	20
Bilaga 6 Tekniska anvisningar för Unionen och Sveriges Ingenjörer	21
1 Löneavtalens omfattning	21
2 Retroaktiva omräkningar m m	22
3 Provision och premielön.....	23
4 Vissa pensionsfrågor	23

Bilaga 7 Avtal om lokal lönebildning (Ledarna).....	24
1 Gemensamma utgångspunkter	24
2 Grundläggande principer	25
3 Den lokala processen	25
4 Chefsdialog	26
5 Lönesättningsprinciper.....	26
6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning.....	27
7 Förhandlingsordning	27
8 Fredsplikt.....	28
9 Giltighetstid med mera	29
Bilaga 1 till Avtal om lokal lönebildning	30
Bilaga 2 till Avtal om lokal lönebildning	31
Bilaga 8 Överenskommelse om varierad arbetstid – flexibilitet och trygghet (Unionen och Ledarna)	33
Inledning.....	33
Varierad arbetstid - Flexibilitet och Trygghet.....	33
Avsättningskonto	33
Plustidskonto.....	34
Förläggning av ledig tid - minussaldo.....	34
Avstämning.....	34
Frånvaro (semester, sjukfrånvaro, tjänstledighet, permission etc)	35
Anställningens upphörande	35
Överläggning och varsel	35
Bilaga 9 Överenskommelse om delpension.....	37
Avsättning till delpension.....	37
Rätt till deltid.....	37

Bilaga 1

Överenskommelser om förskjuten arbetstid, beredskapstjänst m m samt om nattvila vid övertidsarbete

mellan GAF och Ledarna

Mom 1 Förskjuten arbetstid

Med förskjuten arbetstid avses den del av arbetsledarens ordinarie arbetstidsmåt, som förläggs utanför det vid arbetsledarens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

a)	Kvälls- och nattetid Från kl 18 till kl 06	<u>månadslönen</u> 480
b)	Sön- och helgdagstid kl 06 på lördag och kl 18 på dag före helgdag till kl 06 å dagen efter sön- eller helgdagen	<u>månadslönen</u> 300
c)	Storhelgstid Från kl 06 nyårsafton till kl 06 2 januari, från kl 18 skärtorsdag till kl 06 tredjedag påsk, från kl 06 pingstafton till kl 06 tredjedag pingst, från kl 06 midsommarafton till kl 06 dagen efter midsommardagen, från kl 06 julafton till kl 06 tredjedag jul	<u>månadslönen</u> 150

Klockslagen skall vid respektive företag kunna närmare anpassas till lokalt fastställda klockslag för ordinarie skifttider och avbrott för sön- och helgdagar under beaktande av att den totala ersättningen blir densamma. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetsledare till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

Protokollsanteckning

Vid införande av ovanstående regler görs avräkning i den mån de nya reglerna innebär en höjning, överstigande den allmänna lönenivåhöjningen.

Mom 2 Beredskapstjänst

1. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

- 2.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
Dock gäller följande: lördag – måndag Från lördag kl 06 till måndag kl 06	<u>månadslönen</u> 700
Vid helger: Från kl 18 dagen före till kl 06 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 1000
Från kl 06 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag och alla helgons dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 700
Från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 06 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

3. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetsledare i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
4. Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetsledare.

5. Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.
6. För uppgörande av ändamålsenliga skiftscheman vid kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- eller beredskapstjänstgöring, även som vid övertidsarbete, kan avsteg i erforderlig omfattning göras från bestämmelsen angående veckovila i 4 kap 6 § arbetsmiljölagen. Vid schemalagningen skall dock iakttagas att veckovilan utgör minst 30 timmar per sjudygnperiod. Hinder möter likväl icke att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar.
7. Vid övertidsarbete under veckoslut, som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetsledare, som ej är skiftgående, medför inställelse under både lördag- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18 och söndag kl 06, utges ett särskilt tillägg om sammanlagt 154 kronor per veckoslut.

Anmärkning

Det bör eftersträvas att så nära som möjligt följa arbetsmiljölagens ovannämnda regel.

Mom 3 Inställelseersättning

Lokal överenskommelse må träffas om följande regler:

Arbetsledare som beordras inställa sig till arbete vid fler tillfällen per dygn räknat än vad som erfordras med hänsyn till för honom vid dygnets ingång gällande ordinarie arbetstid erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg för den arbetade tiden, inställelseersättning med belopp enligt andra stycket. Som dygnsgrens gäller i förevarande sammanhang kl 06.

Inställelseersättningen utgör 78 kronor per inställelse, dock att för inställelse å söndag eller helgdag, i avtalet fastställd fridag eller på lördag efter kl 06 beloppet utgör 99 kronor. Om lokal överenskommelse ej träffas gäller bestämmelserna i avtalet om allmänna anställningsvillkor, § 7 Övertidskompensation.

Mom 4 Nattvila vid övertidsarbete

Daggående arbetsledare, som utför övertidsarbete mellan kl 22 och 06 och som skall påbörja arbete påföljande morgon, erhåller om ej annat överenskommes permission påföljande morgon för samma antal timmar som han arbetat mellan angivna klockslag.

Bilaga 2

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid

mellan GAF och Unionen resp Sveriges Ingenjörer

Förskjuten arbetstid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmätt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

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 dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, d v s 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:

Måndag–fredag från kl 18 till kl 24	<u>månadslönen</u> 600
Måndag–lördag från kl 00 till kl 07	<u>månadslönen</u> 400
Lördag–söndag från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 300
Vid helger gäller dock följande: från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 300
från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 på pingst-, midsommar- och julaf- ton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 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 övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

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.

Bilaga 2

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
Dock gäller följande: fredag–söndag från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>månadslönen</u> 900
Från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 600
Vid helger från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 900
Från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag och alla helgons dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 600
Från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

3. Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse utbetalas.
4. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
5. Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid.

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 arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

3.

Jourtimme ersätts per jourtimme med	<u>månadslönen</u> 600
Dock gäller följande: fredag–söndag från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>månadslönen</u> 400
från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 300
Vid helger från kl 18 dagen före till kl 07 trettondag, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 400
från kl 07 trettondag, 1 maj, Kristi himmelfärds dag och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 300
Från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 150

Jourtid ersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

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 skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

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 (Gruvindustrin)

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 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 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 måluppfyllelse och faktiska resultat.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom 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 årligen en lönerevision per den 1 april.

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 det första avtalsåret ett löneökningstrymme om 3,4 % och för det andra avtalsåret 2,6 % 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 april 2023 respektive den 1 april 2024 ha erhållit ett lägsta belopp om 598 kr respektive 494 kr per månad. Beloppet avser heltidsanställd tjänsteman. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

3:5 Lägsta lön

Avtalets lägsta månadslön, för närvarande 18 957 kronor, höjs från och med den 1 april 2023 till 20 307 kronor respektive till 20 937 kronor fr o m den 1 april 2024.

För arbetstagare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget höjs avtalets lägsta månadslön för närvarande 20 320 kronor fr o m 1 april 2023 till 21 670 kronor respektive 22 342 kronor fr o m den 1 april 2024.

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 3,9 % och för det andra avtalsåret 3,1 % av lönesumman för Unionens medlemmar dagen före lönervisionsdatum.

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.

Individuell fördelning av löneökningstrymmet genomförs per den 1 april 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 den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024 ha erhållit ett lägsta belopp om 598 kr respektive 494 kr per månad. Beloppet avser heltidsanställd tjänsteman. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4:4 Lägsta lön

Avtalets lägsta månadslön, för närvarande 18 957 kronor, höjs från och med den 1 april 2023 till 20 307 kronor respektive till 20 937 kronor fr o m den 1 april 2024.

För arbetstagare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget höjs avtalets lägsta månadslön för närvarande 20 320 kronor fr o m 1 april 2023 till 21 670 kronor respektive 22 342 kronor fr om den 1 april 2024.

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 (Gruvindustrin)

Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal att gälla för Industriarbetsgivarnas medlemsföretag (avtalsområde Gruvindustrin) 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 intäktsskapande 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 kännedom om företagets förhållanden bör de lokala parterna komma överens om tidplan 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 civilingenjörers lön. Lönesamtalen 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 april 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 april 2023 respektive den 1 april 2024, om inte annat överenskommes.

För genomförande av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande för första avtalsåret ett löneökningstrymme om 3,4 % och för det andra avtalsåret 2,6 % av lönesumman för medlemmar i Sveriges Ingenjörer dagen före löneredvisionsdatum.

I samband med löneredvisionen 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 civilingenjörens ökade erfarenhet i sin befattning, 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 löneredvisionens genomförande ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. 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 Gruvindustrin.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2023 respektive den 31 mars 2024.

b) Undantag

Avtalet för respektive avtalsår gäller ej för tjänsteman som påbörjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2023 respektive den 31 mars 2024 och som

- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid, 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 lönerevisionstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

c) Anställningsavtal träffat senare än den 1 oktober 2022 respektive senare än den 1 oktober 2023

Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angivna tidpunkter och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023 respektive 2024 års löneavtal ska tjänstemannen ej omfattas av lönerevisionen.

d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2023 års löneavtal lönehöjningar utgetts ska detta beaktas om ej 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

Tjänsteman 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

Då löneavtalet för 2023 respektive 2024 ska tillämpas fr o m den 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 Unionen respektive Sveriges Ingenjörer.

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 april 2023 respektive den 1 april 2024 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 Gruvindustrin 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.

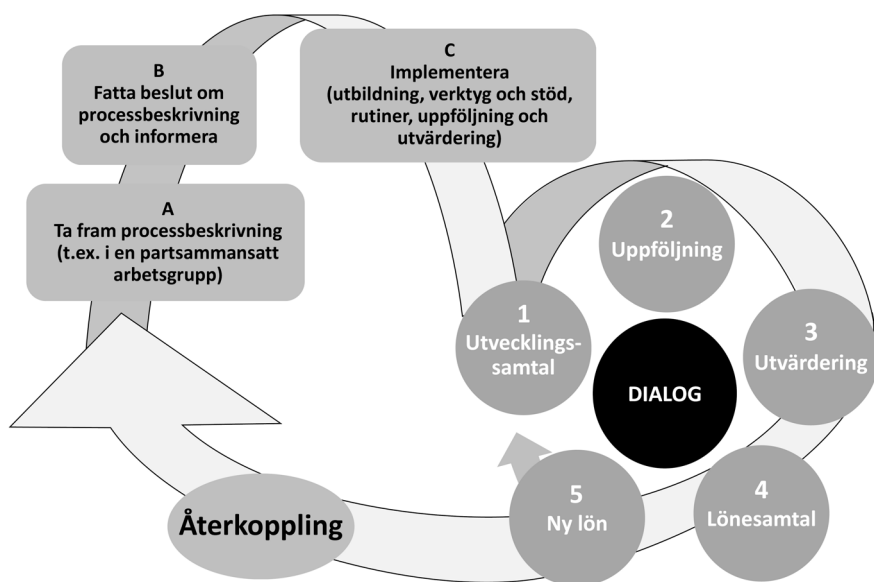
Företaget definierar vilka personer som ansvarar för löneprocessen. I samband med detta ska deras befogenheter och arbetsuppgifter klarläggas.

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.

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: utvecklingsamtal, 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. Föräldraleliga 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 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 Industrierarbetsgivarnas 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 inte 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
(se även vägledning/underpunkter i stödmaterial)

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 löne-sättande 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:

1. Uppdrag och ansvarsområden
2. Kompetens- och karriärutveckling
3. Ansvar och befogenheter
4. Stöd i organisationen (administrativt, HR, närmaste chef, kollegor, medarbetare)
5. Förståelse för och relation till företagets övriga verksamhet
6. 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 avsätta 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 annat 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.

Anställningens upphörande

Vid anställningens 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 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 %.

Fr o m den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024 ska ytterligare avsättning ske med 0,2 % respektive år, vilket ger total avsättning per den 1 april 2024 om 2,1 %.

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.



Produktion: Industrierbetsgivarna
Artikelnummer: 8142-2023