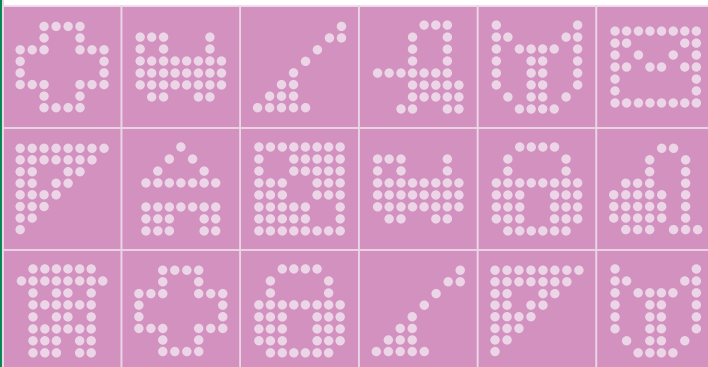
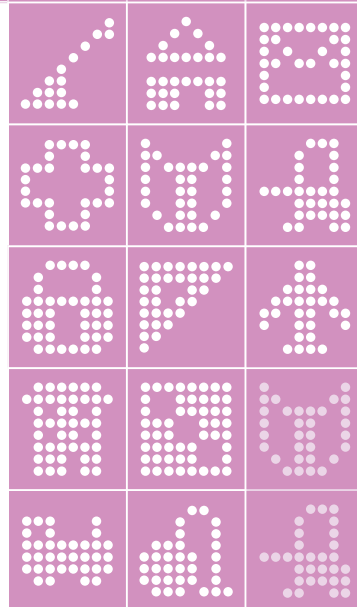


# AVTAL OM LOKAL LÖNEBILDNING Spårtrafik

Giltighetstid: 2010-04-01–2012-03-31



Tjänsteförbunden  
• almega

## Innehållsförteckning

	<b>Avtal om lokal lönebildning .....</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Avtalets omfattning .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Lönebildningens syfte och förutsättningar.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Grundläggande principer .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Löneprocess och förhandlingsordning .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Uppföljning av lönerevision .....</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Giltighetstid .....</b>	<b>7</b>

# **Avtal om lokal lönebildning**

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

## **1. Avtalets omfattning**

## **2. Lönebildningens syfte och förutsättningar**

## **3. Grundläggande principer**

3.1 Mål

3.2 Lönekriterier

3.3 Lönesamtal

3.4 De lokala parternas ansvar

3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision

## **4. Löneprocess och förhandlingsordning**

4.1 Inledande genomgång

4.1.1 Strukturgenomgång

4.2 Löneprocessen

4.2.1 Lönesamtal

4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning

4.3 Förhandlingsordning

## **5. Uppföljning**

## **6. Giltighetstid**

## **1. Avtalets omfattning**

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

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

## **2. Lönebildningens syfte och förutsättningar**

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

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

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

## **3. Grundläggande principer**

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

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

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

### **3.1 Mål**

Löneprocessen bygger på att chefen vid målsamtalen förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål. Medarbetarens utveckling och resultat följs och kopplas till medarbetarens löneutveckling.

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

### **3.2 Lönekriterier**

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

Lönesättande chef och medarbetare fastställer genom mål-/utvecklings-samtal vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

### **3.3 Lönesamtal**

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

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

### **3.4 De lokala parternas ansvar**

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

### **3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision**

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

#### **4. Löneprocess och förhandlingsordning**

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

Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni årligen om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna.

##### **4.1 Inledande genomgång**

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

###### **4.1.1 Strukturöversyn**

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur inom företaget ska efter begäran av lokal part de lokala parterna göra en översyn av den befintliga lönestrukturen och diskutera eventuella åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. ändrat marknadslöneläge.

##### **4.2 Löneprocessen**

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

###### **4.2.1 Lönesamtal**

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

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

lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras av den lönesättande chefen.

#### **4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning**

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

### **4.3 Förhandlingsordning**

#### **Lokal förhandling**

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till SACO-föreningen förslag till nya individuella löner för SACO-föreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas SACO-förening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

#### **Central förhandling**

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

### **5. Uppföljning av lönerevision**

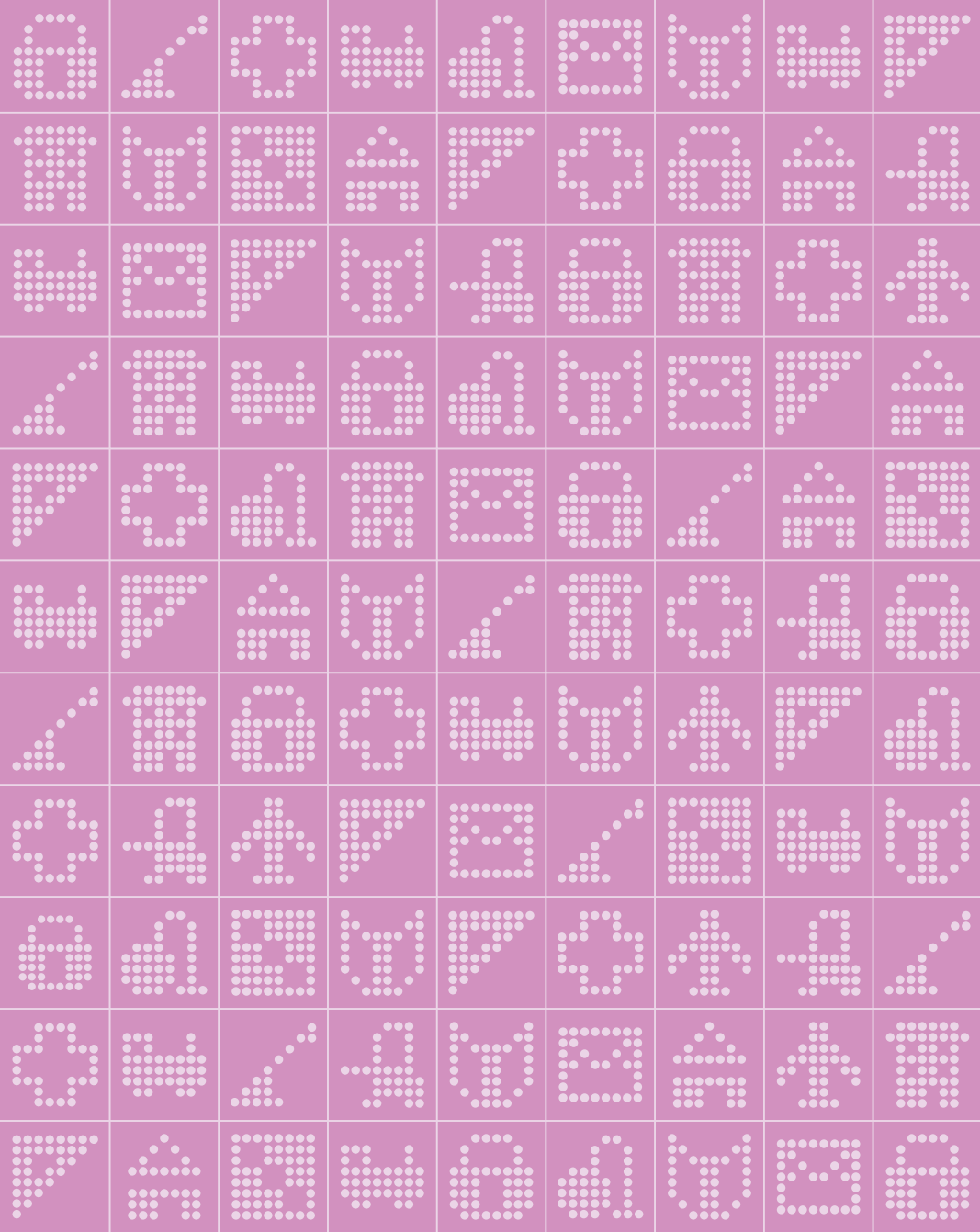
Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala SACO-föreningen redovisa det totala utfallet av lönerevisionen för SACO-föreningens medlemmar.

### **6. Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2010 till den 31 mars 2012 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader.

Best.nr 6592 10 05





**Beställning av avtal:**

**Beställningsnummer: 6592 1005**  
AlmeGas webbshop, [www.almeGas.se](http://www.almeGas.se)

[Info@ontime.se](mailto:Info@ontime.se)  
Tel: 08-556 799 00

