

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Apotek och Sveriges Farmaceutförbund och Civilingenjörsförbundet

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund, samt i övriga PTK anslutna SACO-förbund, som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Apotek

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker. Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3 Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- förmåga att utveckla verksamheten
- förmåga att leda andra.

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen.

4 Det individuella samtalet om lön

Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske årligen i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell

återkoppling på sina prestationer före den fackliga löneförhandlingen. Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för den anställda. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog. Lönen skall grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift
- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för den anställda
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- den nya lönen
- andra angelägna frågor som rör arbetet

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande.

Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer.

Samtalet om lön kan antingen föras separat eller i samband med planeringssamtalet.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

5 Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i berörda förbund sker på företagsnivå.

Företaget och de lokala fackliga organisationerna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpning vid företaget och upprättar en tidplan för lönerrevision.

Företaget överlämnar till de lokala fackliga organisationerna förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Företaget redovisar en analys av tillvägagångssättet mot bakgrund av företagets lönesättningsprinciper. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Lönerrevisionstidpunkt är den 1 maj 2004, 2005 och 2006 om inte parterna enas om annat.

Efter genomförd lönerrevision lämnar chefen besked om medarbetarens nya lön.

6 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 maj 2004 t o m den 30 april 2007. Avtal om lokal lönebildning kan sägas upp av båda parter senast den 31 december 2005 att upphöra den 30 april 2006.

”Parterna noterar att Apoteket AB och Sveriges Farmaceutförbund, CF är överens om att utveckla den företagslokala löneprocessen till att den nya lönen sätts direkt mellan chef och medarbetare”.