



Information om SLA AVTAL 1 juni 2013-31 maj 2016

Denna avtalsinformation gäller avtal för tjänstemän Skogsbruk; avtal för tjänstemän Hushållningssällskap, Husdjursföreningar; avtal för tjänstemän Trädgårdsanläggning och Trädgårdsodling samt avtal för tjänstemän Jordbruksrelaterade företag. Tänk på att avtalen gäller samtliga Saco-anslutna akademiker på företaget. Naturvetarna önskar er framgångsrika lokala förhandlingar!

Allmänna kommentarer

Årets avtalsförhandlingar med SLA har i stort sätt följt Industriavtalet. Precis som i det avtalet är SLA-avtalet treårigt och gäller fr.o.m. **1 juni 2013** t o m **31 maj 2016** (avtalets tredje år är uppsägningsbart) och innebär ett totalt utrymme på **6,8 procent**. Några individgarantier finns inte, utan lönehöjningarna ska vara individuella och grunda sig på medarbetarnas resultat, prestation och ansvar. En stor framgång är det nya **lönebildningsavtalet** (se nedan) som innebär att alla medarbetare ska ha lönesättande samtal med lönesättande chef.

Allmänt gäller att avtalen (tjänstemän Skogsbruk; avtal för tjänstemän Hushållningssällskap, Husdjursföreningar; avtal för tjänstemän Trädgårdsanläggning och Trädgårdsodling samt avtal för tjänstemän Jordbruksrelaterade företag) med utlöpningsperiod 31 maj 2013 förlängs med nedanstående ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Löneutrymmet

Det totala löneutrymmet är (om inte de lokala parterna enas om annat) **4,8 %** med följande revisioner:

1,4 % per den 1 juni 2013

1,6 % per den 1 juni 2014

1,8 % per den 1 juni 2015

av de fasta lönerna för Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp (Skog) samt Naturvetarnas grupp (Hushållningssällskap, husdjursföreningar, Trädgårdsanläggning och Jordbruk) per den 31 maj respektive avtalsår. Utöver detta sker en **årlig löneöversyn**. Den ger t ex möjligheter för företagen att kunna behålla kompetens.

Parterna är överens om en **pensionsavsättning** om **0,5 %** på avtalsområdet. Syftet är att tjänstemannen ska ha möjlighet att från 62 års ålder kunna gå i delpension. Utgångspunkten är att arbetstiden därefter ska vara 80 % av en heltid. En förutsättning är att detta kan ske med skäligt hänsynstaganden till verksamhetens krav och behov. Avsättning ska ske med 0,2 % per den 1 juni 2014 och med 0,3 % den 1 juni 2015. Avsättningen skall omfatta alla tjänstemän oavsett ålder och ske i enlighet med villkor om kompletterande premier till ITP.

Ändringar i avtalets allmänna villkor

§ 5 Sjuklön, föräldralön m.m.

Mom.6 **Föräldralön**

Mom. 6:1 och 6:2 Fem månader ändras till **sex** månader

Protokollet

Parterna var ense om följande protokollsanteckningar:

Protokollsanteckning 1

Parterna är ense om att det finns ett värde i att informera lokal facklig företrädare i samband med rekrytering. Parterna är även ense om att man lokalt bör samverka för att hitta formerna för den fackliga organisationens möjlighet att informera om verksamheten i samband med introduktion av nyanställda.

Protokollsanteckning 2

Parterna har diskuterat frågor kring avtalets övertidsregler, och då framförallt reglerna kring möjligheterna att avtala bort rätten till särskild övertids-kompensation. Parterna har kunnat konstatera att det är av vikt att båda parter i sin information till sina medlemmar tydligt informerar om avtalets innebörd avseende dessa regler.

Arbetsgrupper

Parterna enades om följande partsgemensamma arbetsgrupper:

Arbetsgrupp - fackligt arbete

Översynen från 2012 om villkoren för fackligt arbete i branschen fortsätter under avtalsperioden med syfte att om behov finns ta fram partsgemensamma riktlinjer eller ett avtal. Arbetet ska vara klart senast 30 juni 2014.

Arbetsgrupp – restid (utlandstjänstgöring och tjänsteresor) m.m.

Parterna har konstaterat att det föreligger olika uppfattningar kring frågorna tjänstemannens tjänsteresor. I syfte att bringa klarhet är parterna överens om att en grupp, bestående av representanter från parterna centralt samt branschföreträdare, träffas i syfte att diskutera de aktuella frågeställningarna. Punkter att diskutera kan vara: restid, hantering av dygns-, natt- och veckovila. Gruppen ska redovisa sina slutsatser till uppdragsgivarna efter slutfört arbete som efter det beslutar om vidare hantering.

Arbetsgrupp – tidsbegränsade anställningsformer

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att fortsätta de diskussioner om förändringar vad avser avtalets tidsbegränsade anställningsformer som förevarit i avtalsförhandlingarna. Arbetsgruppen gör en översyn av gällande regelverk, det förslag som parterna tagit fram samt eventuella förändringar som kan komma att ske på andra håll i frågan.

Arbetsgrupp – översyn nytt löneavtal

Parterna har enats om ett nytt löneavtal, se separat redogörelse nedan. Parterna är överens om att genomföra en gemensam utvärdering av löneavtalet vartannat år. Utvärderingen ska omfatta dels löneutveckling och lönebildning dels den lokala lönebildningsprocessen. Utvärderingen ska vara klar senast den 15 mars 2015. Arbetsgruppen kommer också se över möjligheten till gemensam statistikinsamling utifrån löneavtalet samt se över om avtalets tillämpningsanvisningar också ska tillföras skrivningar om beräkning av löneunderlaget samt hantering av deltidsanställda och personer som står inför pensionering.

Arbetsgrupp – partsgemensamma kommentarer

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som tar fram partsgemensamma kommentarer arbetsgrupp

Arbetsgrupp – delpension

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp syftande till att inrätta system för delpension på avtalsområdet. Arbetsgruppen skall slutföra sitt arbete senast den 31 december 2013. Arbetsgruppens resultat skall införas till kollektivavtalets allmänna villkor 1 juni 2014 om inte arbetsgruppen enas om annat.

Information om LÖNEBILDNINGSAVTALET

(SLA och Naturvetarna eller när det gäller skog SLA och Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer)

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 måloppfyllelse.

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 juni** 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. **Centrala parter rekommenderar att årlig lönerevision sker genom lönesättande samtal** (om förutsättningar för lönesättande samtal saknas och inte heller kan uppnås med centralt stöd ska traditionell förhandling genomföras om arbetsgivaren eller lokal facklig företrädare så begär). 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 1,4 % 2013, 1,6 % 2014 samt 1,8 % 2015. Dessutom tillkommer ett utrymme för årlig löneöversyn i syfte att behålla eller uppnå önskad lönestruktur för Naturvetarnas eller Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp.

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 lönerevision. Det kan härvid uppmärksammas att de lokala parterna i samband med lönerevision 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.*

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 varat 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 obekvämt 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 mig:

HARRIET REHN OMBUDSMAN PRIVATSEKTOR, ANSVARIG FÖR SLA

+46 (0)8 56 292 021, +46 (0)73 719 2021

harriet.rehn@naturvetarna.se