

HUVUDAVTAL OM LÖNEBILDNING I
FÖRETAGEN
mellan
SVERIGES SKORSTENSFEJAREMÄSTARES
RIKSFÖRBUND
och
LEDARNA

HUVUDAVTAL OM LÖNEBILDNING I FÖRETAGEN mellan SVERIGES SKORSTENSFEJAREMÄSTARES RIKSFÖRBUND och LEDARNA

Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund (SSR) och Ledarna är ense om att följande huvudavtal gäller för parterna och deras medlemmar inom SSRs område.

SSR kännetecknas bland annat av att inom avtalsområdet verkar många företag med endast en medlem i Ledarna. Vid det enskilda företaget ska man överenskomma om lokal tillämpning av detta avtal. Hänsyn måste därvid tas till exempelvis verksamhetsinriktning, marknadsförutsättningar och konkurrenskraft samt övriga förhållanden som kan ha betydelse för hur principerna i punkt 2.1 och 2.2 ska tillämpas.

1. Gemensamma utgångspunkter

Förutsättningarna för löneutveckling inom företaget bygger på ökad produktivitet, kvalitet i verksamheten och konkurrenskraft. En målrelaterad lönesättning enligt ledaravtalets principer bidrar till ökad produktivitet och kvalitet. Därmed skapas grundläggande förutsättningar för att uppnå ökad marknadsandel, ökad konkurrenskraft och tillväxt i företaget.

Lönesättning avseende Ledarnas medlemmar ska utgå från företaget ekonomiska förutsättningar och verkställarens bidrag till denna utveckling. Den individbaserade lönesättningen bidrar till att sambandet mellan verksamhetens mål, den egna utvecklingen, insatsen och lönen blir tydlig. På så sätt kan lönen bli en drivkraft i den egna prestationen och därigenom positivt påverka både verksamhetens utveckling och den egna löneutvecklingen.

Föräldraledig omfattas av lönerevisionen och ska erbjudas lönesamtal.

Alla anställda är delaktiga i och har medansvar för att uppnå uppsatta mål. Verkmästarna är i sin chefsroll arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att dessa mål nås och att uppföljning av resultat sker. Detta förutsätter att de som

chefer är delaktiga i och kan kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål.

Kompetensutveckling är betydelsefullt för företagets produktivitet utveckling och utgör ett led i utvecklingen av arbetet och medarbetarna. Det är angeläget att verkmästarna erhåller stöd, utbildning och utveckling för sina uppgifter. Vid den årliga dialogen ska den individuella kompetensutvecklingen konkretiseras och planläggas.

2. Grundläggande principer för lönebildning i företagen

- 2.1. Lönesättningen ska vara en del av en produktivitet- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser. Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter samt de mål av såväl individuella som övergripande art som satts för verksamheten. Lönesättningen bygger på principen om individuell och differentierad lön.
- 2.2 Lönesättningen ska bygga på de anställdas:
 - uppdrag, dvs arbetsuppgifternas art och innehåll
 - individuella kompetens och duglighet samt
 - uppnådda arbetsresultat

3. Löner och löneutveckling

- 3.1 En genomgång sker årligen av varje verkmästares lön med utgångspunkt från riktlinjerna i punkt 2 ovan. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan mästaren (arbetsgivaren) och berörd verkmästare om bedömningen. Inriktningen är att skapa en process där verkmästarens resultat och löneutveckling knyts samman.
- 3.2 I det enskilda företaget samverkar parterna om lönebildningen i företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska parterna genom ömsesidigt hänsynstagande medverka till en väl avvägd lönebildning.

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att man företagsvis gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och träffar överenskommelse om tillämpningen.

De centrala parternas uppgift är att ge stöd och råd beträffande principerna för lönebildningen.

4. Förhandlingsordning

- 4.1 Lönefrågan bör lösas i samband med lönesamtalet. Årlig lönerevision ska var genomförd senast den 1 april. Arbetsgivaren överlämnar ett förslag till ny lön senast den 1 mars.

Vid oenighet i lönesamtalet kan chefen konsultera Ledarna och en överläggning kan begäras. Sådan överläggning ska påkallas senast sju dagar från genomfört lönesamtal.

Vid oenighet ska de centrala parterna konsulteras innan lokal förhandling avslutas.

Lokal förhandling ska upptas senast fyra veckor efter påkallandet. Förhandling förs endast på en nivå och äger rum i Stockholm. I sådan förhandling företräds lokal arbetsgivare av SSR. Arbetstagarparten företräds av förhandlare från Ledarna.

För individ som erbjuds ingen eller ringa löneökning, ska särskilda överläggningar föras om den enskilde verkmästarens förutsättning för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. En sådan överläggning genomförs på berört företag och berörd individ företräds av förhandlare från Ledarna.

4.2 Syftet med detta avtal är att lokal överenskommelse uppnås.

5. Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om ny lön inte har kunnat uppnås vid lokal förhandling äger Ledarna eller SSR, besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag som förhandlingen omfattar. Besked om detta ska omgående lämnas till berört arbetsgivar-/arbetstagarförbund.

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling upphör avtalet att gälla vid ifrågavarande företag som förhandlingen omfattar.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga utfärdas av Ledarnas förbundsstyrelse eller av SSRs styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

6. Uppsägning

Detta avtal gäller fr o m den 1 juli 2019 och ersätter tidigare huvudavtal om lönebildning. Ledaravtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Stockholm den 2019-07-01

SVERIGES SKORSTENSFEJARE-
MÄSTARES RIKSFÖRBUND

LEDARNA

Lars Anderman

Irena Franzén

Bilaga 1

ARBETSORDNING FÖR MÅLDIALOGER OCH LÖNESÄTTNING

1. **Måldialog** mellan mästare (arbetsgivare) och verkmästare äger normalt rum under *april* månad då verksamheten för den kommande perioden behandlas.
2. **Uppföljningsdialog** äger rum under *oktober* månad. Syftet är att följa upp och eventuellt korrigera satta mål.
3. **Lönedialog** mellan mästare och verkmästare genomförs senast den *15 februari*. Då värderar mästaren och verkmästaren gemensamt insatser och resultat under året. Såväl mästare som verkmästaren ska i diskussionen ange vad man anser om verkmästarens lön.
4. Senast den *1 mars* presenterar arbetsgivaren ett löneförslag för respektive verkmästare. Arbetsgivare och verkmästare ska därvid försöka enas om den nya lönen.
5. I de fall enighet om den nya lönen enligt punkt 4 inte kan uppnås ska verkmästaren senast inom *sju dagar* efter att lönebudet är presenterat begära lokal förhandling.