

Bilaga 2a

Avtal om löner för avtalsperioden 2023-05-01 – 2025-04-30 mellan Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek och Sveriges Farmaceuter och Sveriges Ingenjörer

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 bransch 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. Härvid bör även beaktas visad förmåga och vilja att leda andra, om än i tillfälliga uppdrag. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet 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 lönerrevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

Anmärkning

För föräldralediga och långtidssjukskrivna som återgår i tjänst, se Kompetensutvecklingsavtalet punkt 4.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i berörda förbund sker på företagsnivå. Lönerrevisionstidpunkt är den 1 maj respektive år om inte de lokala parterna enas om annat.

I företag där det finns en Akademikerförening bedrivs löneprocessen enligt följande.

Steg 1 Före lönerrevisionen

De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid görs följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- företaget redovisar sin övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- företaget redovisar lönesättningskriterier
- företaget redovisar eventuella prioriteringar
- företaget upprättar en tidplan för lönerrevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Steg 2 Information

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerevisionen ska gå till.

Steg 3 Individuella lönesamtal

De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 4 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision gör de lokala parterna en utvärdering, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nås.

4.1 Alternativ löneprocess om lokal Akademikerförening saknas

Vid företag där det saknas Akademikerförening kan arbetsgivaren välja att antingen hantera löneprocessen med annan företrädare för Sveriges Farmaceuter eller Sveriges Ingenjörer enligt avsnitt 4 alternativt välja att hantera löneprocessen enligt nedan.

Vid företag där Akademikerförening saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enlighet med vad som följer av avsnitt 5.

I stället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande.

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför ej kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ytterligare ett lönesamtal. Vid sådant lönesamtal bistås medarbetaren, om denne så önskar, av facklig företrädare för den organisation denne tillhör. Om företaget så önskar kan lönesättande chef bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Detta lönesamtal ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett ytterligare lönesamtal önskas.

5. Det individuella samtalet om lön

Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske under avtalsåret i

samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för den anställde. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift
- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för den anställde
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet
- prestationshöjande effekter av genomförda kompetensutvecklingsinsatser

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framtidsyttande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

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

5.1 Förstärkt lönesamtal

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfreds-ställande och chef och medarbetare därför ej kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning: Ett förstärkt lönesamtal enligt ovan ska inte enbart handla om nivån på den nya lönen. Om däremot löneökningen inte motiverats eller inte på ett tydligt sätt kopplats till individens prestation/måluppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.

6. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.

7. Lönerevision

Lönerevisionen ska bedrivas skyndsamt och utbetalning av ny lön ska ske senast en månad efter den lokala revisionen genomförts.

8. Anställning 6 månader innan lönerevision eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning (eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran) sex månader innan lönerevision eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

9. 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, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum.

10. Avstämning

De centrala parterna ska senast den 30 november 2024 ha en avstämning av avtalets tillämpning.