

Lönebilaga avseende Blidösund, Strömna m.fl.

Löner 1 januari 2017 Blidösund, Strömna m.fl.							
	Beg.lön	3 år	6 år	9 år	12 år	15 år	18 år
Grupp I	34 344	35 643	36 944	38 247	39 735	41 223	42 711
Grupp II	32 916	33 669	34 233	34 987			
Styrman	30 083	30 659	31 243				

Löner 1 januari 2018 Blidösund, Strömna m.fl.							
	Beg.lön	3 år	6 år	9 år	12 år	40336	18 år
Grupp I	35 031	36 356	37 683	39 012	40 530	42 047	43 565
Grupp II	33 574	34 342	34 918	35 687			
Styrman	30 685	31 272	31 868				

Löner 1 januari 2019 Blidösund, Strömna m.fl.							
	Beg.lön	3 år	6 år	9 år	12 år	40336	18 år
Grupp I	35 837	37 192	38 550	39 909	41 462	43 014	44 567
Grupp II	34 346	35 132	35 721	36 508			
Styrman	31 391	31 991	32 601				

Grupp I Befälhavare som innehar lägst behörighet Fartygsbefäl klass V, VI eller VII med påteckning visande minst 12 månaders praktik som styrman samt tillsvidareanställd befälhavare

Grupp II Övriga befälhavare

För erhållande av tjänsteårstillägg i Grupp I - II krävs anställningstid som befälhavare förutom erforderlig behörighet

Ersättningar:

Stödförsäkring 30 000 kr
Förlust av personlig egendom 30 000 kr

Tillägg:

	1 jan 2017	1 jan 2018	1 jan 2019
Handledararvode	1 443 kr/mån	1 472 kr/mån	1 506 kr/mån
Maskinskötsel tillägg	134 kr/dag	137 kr/dag	140 kr/dag

Lönebilaga avseende lönepott för Blidösund, Strömma m.fl.

§ 1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllelse, produktivitet, ökad lönsamhet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmissiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets syfte är att skapa en process där medarbetarens kompetens, prestationer och uppnådda resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling. Utgångspunkten är att samtliga sjöbefäl förväntas få en löneutveckling eftersom samtliga sjöbefäl förväntas göra en fullgod arbetsinsats och nå bra resultat.

Säsongsanställda ska lönesättas utifrån samma grunder som tillsvidareanställda. Lönebildningen bygger på ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare.

§ 2 Principer för lönesättning

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Om lokala parter inte kommer överens om andra lönekriterier ska den individuella lönen och löneutvecklingen bestämmas utifrån nedan angivna lönekriterier:

- yrkesrelaterad kompetens och erfarenhet,
- social kompetens, t.ex. kundbemötande och samarbetsförmåga,
- engagemang, t ex att ta ansvar och initiativ samt att vårda företagets egendom,
- ledarskap, t ex att motivera personal och att kommunicera och driva företagets mål.

Tillämpningen av dessa eller utformningen av lokala kriterier får ej ges ett innehåll som kan leda till en negativ påverkan på företagets sjösäkerhetsarbete. En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy på företaget. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal samt stödjer företagets mål och utveckling.

Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända så att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller.

Marknadskrafterna och företagets lönestruktur påverkar också lönerna. Vid nyanställning skall lönen sättas med beaktande även av företagets lönestruktur.

§ 3 Dialog chef-sjöbefäl

Chef och sjöbefäl ska varje år hålla mål och utvecklingssamtal. Samtalet omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal,
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor,
- arbetsuppgifter och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt
- företagets behov av kompetens och kompetensutveckling, förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Mål- och utvecklingssamtalet följs sedan upp i ett lönesamtal. Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av sjöbefälens prestationer och arbetsresultat samt en uppföljning av mål och måluppfyllelse,
- sjöbefälens lön i förhållande till företagets lönepolicy och kriterierna för lönesättning,
- sjöbefälens nya lön och hur sjöbefälet kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

§ 4 Löneprocessen

De lokala parterna bör anpassa löneprocessen till de förutsättningar som gäller på företaget. Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess tillämpas i följande steg.

1) Inledande planering

Lokala parter bör inledningsvis, utifrån detta avtal, planera lönearbetet för hela avtalsperioden.

MAP
BZ

2) Planering inför varje lönerevision

Lokala parter ska planera varje lönerevision genom att diskutera:

- Erfarenheter från tidigare lönerevisioner och tillämpning av löneprocessen,
- Ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar,
- Nuvarande lönestruktur och eventuellt behov av förändring,
- Hur löneprocessen ska säkerställa att löneskillnaderna är sakligt motiverade,
- Eventuella prioriteringar som önskas göras utifrån lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats,
- Tidsplan,
- Åtgärdsplan vid ingen eller låg löneökning.

Såvida inte Sjöbefälsföreningen i särskilt fall meddelar annat sker samverkan på företaget där det saknas lokal facklig organisation direkt med de anställda i tillämpliga delar.

3) Information till chefer och medarbetare

Information om resultatet av planeringen beskriven under punkt 2 ovan skall lämnas till chefer och sjöbefäl på lämpligt sätt. Härigenom bör varje chef och sjöbefäl ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och faktorer som påverkar löneutvecklingen.

4) Utvärdering

Efter avslutad lönerevision ska lokala parter, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, göra en utvärdering av hur tillämpningen fungerar. Om det inte finns en klubb att samverka med ska företaget samverka direkt med de anställda, om inte Sjöbefälsföreningen meddelar annat.

§ 5 Löneökningsutrymme

En pott för individuella lönehöjningar beräknas på företaget om minst 2,2 %, 2,0 % och 2,3 % av summan av fast månadslön samt fasta lönetillägg som inte höjs i annan ordning för sjöbefäl den 31 december 2016, 31 december 2017 och den 31 december 2018. Denna lönerevision omfattar sjöbefäl som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 december 2016, 31 december 2017 och den 31 december 2018 och vars anställning består den 1 januari 2017, 1 januari 2018 och den januari 2019.

Sjöbefäl med företräde till ny säsongsanställning och som återgår i tjänst och inte har omfattats av den ordinarie lönerevisionen skall omfattas av en särskild löneöversyn. Löneöversynen omfattar ett utrymme om minst 2,2 %, 2,0 % och 2,3 % av summan av dessa säsongsanställdas senaste fasta månadslöner från föregående säsong samt fasta lönetillägg som inte höjs i annan ordning.

Sjöbefälsföreningen kan begära att en särskild löneavstämning görs för att säkerställa att löneöversyn genomförts för aktuella sjöbefäl. Sådan avstämning skall begäras senast den 30 september 2017, den 30 september 2018 och den 30 september 2019. I det fall företaget inte genomfört löneöversyn i enlighet med detta avtal skall det som återstår av löneöversynen tillföras nästkommande års översyn.

§ 6 Lägst löner

Från och med 2017-01-01 ska lönen uppgå till lägst nedanstående belopp.

Löner Befälhavare fr o m 1 jan 2017

	Beg.lön	3 år	6 år	9 år	12 år	15 år	18 år
Grupp I	32 096	33 310	34 526	35 744	37 135	38 525	39 916
Grupp II	30 761	31 465	31 992	32 697			
	Beg.lön	3 år	6 år				
Styrman	28 114	28 652	29 198				

§ 7 Tillägg och ersättningar

Tillägg och ersättningar utgår enligt Bilaga 1

§ 8 Undantag

Lönerevisionen omfattar ej sjöbefäl som redan lönesatts i 2017 års lönenivå.

§ 9 Förhandlingsordning

Fastställande av nya löner

Chefen ska i lönesamtalet meddela ny lön och i enlighet med reglerna i detta avtal motivera lönesättningen av sjöbefälet.

MHP
R

Den som önskar påkalla lokal förhandling om sin nya lön kan inom en vecka efter lönesamtalet meddela sin lokala part som kan påkalla förhandling om lönerrevisionen. Om en sådan förhandling inte begärs fastställs lönerna i enlighet med det som meddelades i lönesamtalet. Efter genomförd lönerrevision skall ett förhandlingsprotokoll upprättas där medarbetarnas nya utgående löner anges. Om enighet inte kan nås i den lokala förhandlingen kan central förhandling begäras. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Sjöbefälsföreningen senast en vecka efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Om inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse om fördelning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden för skärgårdsavtalen.

Lönenämnden består av två representanter för Almega Tjänsteföretagen, två representanter för Sjöbefälsföreningen och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Lönenämnden ska besluta om fördelningen med ledningen av vad som anges i löneprinciperna i kollektivavtalen.

§ 11 Giltighetstid

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som det centrala avtalet.

HP
PC