



Avtal om lönesystem vid SJ AB

1 § Lönesystemets uppbyggnad

Lönesystemet består av:

- Befattningslöner
- Individuell lön
- Särskilt lönetillägg
- Andra lönetillägg enligt särskilda avtal

2 § Grundläggande principer för lönesättning

Lönen ska bidra till att SJ når sina övergripande mål. Lönens ska därför möjliggöra att SJ kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktskapande process som ökar SJ:s lönsamhet och ger medarbetarna större möjligheter till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning skall vara väl kända för alla anställda
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för samtliga medarbetare inom SJ och lönesättningen ska vara saklig och rättvis.
- Föräldralediga och sjukskrivna skall behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings/lönerevisionstillfälle och i samband med återkomsten skall särskild analys och bedömning göras.
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas

1 mom Löneprinciper

Lönesättning av individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredställer såväl företaget som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt kända kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

Bedömningsgrunderna ska vara tydliga och väl kända för medarbetaren.

Eftersom all bedömning i grunden är subjektiv och för att lönebildningen ska ses som rättvis och accepterad av medarbetarna, krävs det en rak kommunikation som visar att bedömningsgrunderna är enhetliga, konsekventa och långsiktiga

2 mom Lönepolicy

Lönesättningen inom företaget skall stimulera till goda arbetsinsatser, måluppfyllelse, ansvarstagande och personlig utveckling och genom det bidra till en god utveckling av företagets lönsamhet, konkurrenskraft och tillväxt

3 mom Lönesamtal

Chefen är ansvarig för lönesättningen samt att av lönesamtal genomförs med sina medarbetare. Chefen ska kunna klargöra på vilka grunder han/hon har lönesatt och koppla



dessa grunder till medarbetarens tidigare uppgjorda mål och arbetsprestationer. Bedömningen ska vara enhetlig, tydlig, konsekvent och långsiktig. Lönesättningen ska inte komma som en överraskning utan hänga ihop med tidigare diskussioner som de har haft, tex. under utvecklingssamtalet.

3 § Lönerrevision

Den årliga lönerrevisionen innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Inför lönervisionsförhandlingarna fastställer avtalsparterna förhandlingsområden. Om parterna inte kommer överens om något annat gäller följande förhandlingsområden:

- Befattningslön
- Individuell lön

Lönervisionsförhandlingarna förs för hela SJ gemensamt.

4 § Befattningslöner

1 mom Uppbyggnad

Befattningslöner tillämpas för de arbetstagare som inte har individuell lön. Befattningslönen består av tre komponenter som sammantagna bildar den fasta kontanta månadslönen.

- Grundlönedel
- Befattningslönedel
- Personlig lönedel

2 mom Grundlönedel

Grundlönen ska sättas per yrke/kategori och vara lön för i yrket/kategorin förekommande arbetsuppgifter.(enligt överenskommen arbetsbeskrivning BOA)

Grundlönedelens närmare utformning och storlek framgår av bilaga 3 i SPÅRASJ.

Grundlönen bestäms i lönervisionsförhandlingar mellan parterna varvid nämnda bilaga uppdateras.

3 mom Befattningslönedel

Grunden för befattningslönedelen är att befattningen utvecklats, dvs. att nya arbetsuppgifter och befogenheter tillförts genom att arbetstagaren utvecklar ett flerfunktionskunnande eller åtar sig mer kvalificerade/ansvarsfulla uppgifter. Det förutsätter att arbetstagaren har eller genom utvecklingsinsatser får behövlig kompetens. En kontinuerlig utveckling av aktuella befattningar ska stöttas i lokala utvecklingsplaner.

Befattningslönedelen ska utgå med ett fast belopp per månad och normalt vara av långsiktig karaktär. Den ska bara utgå för tid då arbetstagaren utför eller står till SJ:s förfogande för den aktuella arbetsuppgiften. Grundas befattningslönedelen på ett tidsbegränsat vikariat har arbetstagaren rätt till befattningslönedelen för samma tid som han eller hon innehar vikariatet.



Om arbetsinnehållet i befattningen ändras så att arbetstagen inte längre ska utföra eller stå till förfogande för den aktuella arbetsuppgiften faller lönedelen bort. När särskilda skäl föreligger kan den efter förhandling avlösas av en personlig lönedel.

Särskilda skäl kan vara om en arbetsuppgift faller bort eller förändras och den anställde ej själv kan rå över detta.

Befattningslönedelarna framgår av bilagan. Bilagan uppdateras om parterna kommer överens om förändring av befattningslönedelarna.

4 mom Personlig lönedel

Personlig lönedel kan användas

- dels för avlösningar,
- dels för individuella och selektiva åtgärder vid lönerevisionen.

Personlig lönedel som grundar sig på att arbetstagare med stöd av bestämmelserna i SPÅRASJ 5 § 5 mom (omplacering p.g.a. arbetsbrist, sjukdom eller skada) fått behålla sin månadslön eller enligt ovan avlösta befattningslönedelar ska alltid reduceras i den mån annan lönedel höjs eller inrättas. Minskningen får dock aldrig inkräkta på förekommande individuell lönehöjningsgaranti vid lönerevisionen.

De personliga lönedelarna framgår av bilagan. Bilagan uppdateras om parterna kommer överens om förändring av de personliga lönedelarna.

5 mom Förändring av lönedelar

Fastställande av befattningslönedelar och personliga lönedelar ingår inte i lönerevisionen. Det ankommer istället på den part som vill förändra utformningen av sådana lönedelar att påkalla förhandling med motparten i frågan.

4 § Giltighetstid

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juni 2011 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 26 maj 2011

Magnus Ohlsson
SJ AB

Leif Redius
SEKO

Derek Levin
ST

Olle Östman
Sacoföreningen vid SJ AB



Bilaga till lönesystemsavtal

Koder och belopp för befattningslönedelar

231	Undervisning och instruktion (3 400 kr)
2038	Litteraspecialist (2 500 kr)
2039	Säk.komp ombodansvarig No/Dk (600 kr)
2040	SÄO-tillägg Norge, Danmark för lokförare (1 100 kr)
2041	Vikarierande arbetsledare (600 kr)
2042	Säk.komp andreman No/Dk (300)
2043	Komfortreparation depåarb (1 000 kr)
2044	Vikarierande kassaredovisare tågtrafik (500 kr)
2048	Serviceledare
2049	Tågvärd med SÄO-utbildning (400 kr)
2050	Tågvärd med påbyggnadsutbildning funktion 58/59 (Skillnaden mellan P 68 och P 18, P 69 och P 19 respektive P 60 och P 10)
2056	Tågvärd/Tågmästare i funktion 59 som utför växling (400 kr)
2061	Samordningsansvarig depåproduktion (1 500 kr)
2063	Dubbla kompetenser, ombordpersonal/lokförare (300 kr)
2064	Ombordpersonal med lokförarkompetens (Skillnaden mellan P 10 och P 79 respektive P 60 och P 79 eller skillnaden mellan P 10 och P 70 respektive P 60 och P 70)
2065	Vikarierande personalplanerare
2066	Resekontrollant (1 500 kr)
2067	Mobil depåreserv (500 kr)

Koder och belopp för personliga lönedelar

2051	Tillägg p.g.a. lönegaranti (enligt SPÅRASJ 5 § mom 5 eller avlösta befattningslönedelar)
2052	Radiolokoperatör (500 kr)
2053	Grundlönegaranti (endast för arbetstagare som inte nått grundlönedelens slutsteg)
2054	Personlig lönedel enligt förhandling
2055	Ospecificerade tillägg