



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

The Swedish Food Federation

**Cirkulär**

Arbetsgivarfrågor  
Ostföretag, juni 2016

## Nytt avtal med Handelsanställdas förbund - Ostföretag

Livsmedelsföretagen träffade den 31 maj 2016 nya kollektivavtal med Handelsanställdas förbund för tiden 1 april 2016 – 31 mars 2017.

I detta cirkulär finns siffror för lägsta lön, uppräknings avseende tillägg samt övriga ändringar i avtalet för ostföretag.

---

### Avtalet omfattar följande företag och arbetsplatser:

Kristianstad Ostförädling AB, Kristianstad  
LACTALIS SVERIGE AB  
Osterlén i Malmö AB, Vellinge  
Sunco Food AB

## A. Löneökningar och uppräknings

### Löner och ersättningar

Precis som tidigare så är löneökningen uppdelat i två delar, dels en höjning av de utgående lönerna (till alla anställda) och dels en pott som ska fördelas.

Notera principerna för lönesättning i punkten 5.4 i avtalet och Bilaga C om lokala löneförhandlingar. Den part som önskar förhandla om fördelning av lönerna ska senast den 16 augusti 2016 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs

läggs löneutrymmet ut generellt. Det är alltså viktigt att vara aktiv och begära förhandling för att ni på företagen ska kunna fördela potten efter arbetsinnehåll och prestation.

### 5.1.1. Löner för tiden 2016-04-01 – 2017-03-31

a) Fr o m den **1 april 2016** höjs utgående löner och ackord med 136 öre per timme. Den nya lönen utgår med lägst de belopp som framgår av minimilönerna under c) nedan.

b) Fr o m **1 april 2016** ska – utöver ovanstående – löneutrymme för lokal fördelning utläggas om i genomsnitt 203 öre per timme. Vid pottens fördelning hänvisas till bilaga C.

c) För tiden **2016-04-01 – 2017-03-31** gäller 132,50 kr/tim som minimilön.

## 5.3 Anställningstidstillägg

Beloppet för anställningstidstillägg är oförändrat och uppgår till 5 öre per timme fr o m den **1 april 2016**

## 5.5 Lokalt överenskomna tillägg

Avtalets punkt 5.5 förtydligas vad gäller lokalt överenskomna lönetillägg.

Parterna är överens om att en arbetstagare ska kunna öka sin inkomst till följd av ökad erfarenhet, ökade krav i befattningen, ökat ansvar, förbättrade yrkeskunskaper och övriga kvalifikationer samt lång anställning i företaget. I syfte att utveckla och uppnå en gynnsam arbetsorganisation bör företagen ge sådana lönehöjningar till arbetstagare som uppfyller ovan angivna villkor.

Lokalt överenskomna lönetillägg ska årligen ses över för att bibehålla dess värde och garanteras en lägsta höjning enligt följande:

1 april 2016	2,2 %
--------------	-------

Notera att detta enbart gäller lokalt överenskomna tillägg, dvs. där företaget träffat överenskommelse med den lokala fackliga organisationen (klubb eller avdelning), t. ex ansvarstillägg eller förstemanstillägg som är knutna till en viss funktion. Ersättningar som företaget ensidigt beslutat om omfattas inte.

## 8.3 Skiftersättningar

Skiftersättningarna räknas upp på sedvanligt sätt.

Vid skiftarbete på vardagar utges utöver ordinarie lön ett tillägg av

Ersättning	1/4 2016
	kr/tim
för andra skiftet (eftermiddagsskiftet)	24,55
för tredje skiftet (nattskiftet)	36,79

## 9.3 Traktamente

Beloppet avseende traktamente till chaufförer är:

94 kronor per dag fr o m 1 april 2016.

## 12.1 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Beloppet för lägsta semesterlön ändras till:

1.402 kr fr o m den 1 april 2016

## B Övriga ändringar

### 4 Ordinarie arbetstid

Vi har ändrat i reglerna om ordinarie arbetstid och utsträckt möjligheten att förlägga ordinarie arbetstid från tidigare måndag – fredag 07.00 – 18.00 till måndag – fredag 05.00 – 18.00.

Det här innebär förändringar i inte bara punkten 4 a) utan även i 4 f) samt i 4 g) där ersättning för arbete mellan kl. 05.00 och 07.00 anges. Under dessa två timmar ska ett tillägg på 40 % på gällande minimilön betalas.

I punkten 4 h) har ett förtydligande gjorts att arbetstiden, när nationaldagen infaller, inte bara reduceras när det sker på en lördag eller söndag utan även när ordinarie ledighetsdag

infaller på andra dagar i veckan. Det här har gjorts för att regeln även ska träffa de som arbetar oregelbundet och där ordinarie veckovila inte alltid inträffar på en lördag – söndag.

## 20 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 31 mars 2017.

---

Var god kontakta undertecknad vid ytterligare behov av information.

Med vänlig hälsning  
**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

**Gunnar Adler**

Tel 08-762 65 24  
E-post [gunnar.adler@li.se](mailto:gunnar.adler@li.se)



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**  
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida [livsmedelsforetagen.se](http://livsmedelsforetagen.se)

### LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR

Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolicy, en lönestruktur och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. Lönepolicyn, lönestrukturen och lönesystemet ska också stimulera till produktivitetsökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och är hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

Arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet.

En förutsättning för detta är ett målmedvetet arbete på företaget för att skapa för alla anställda gemensamma och av alla anställda kända utgångspunkter för såväl arbetsorganisationen som för lönesystemet. Sådant arbete sker i samverkan mellan de lokala parterna.

I samband med de lokala förhandlingarna ska de lokala parterna kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

Vid fördelning av det lokala löneutrymmet ska särskild hänsyn tas till enskilda anställda eller grupper av anställda med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Lösningar ska eftersträvas som innebär att mera betydande ojämnheter i förtjänstutvecklingen för olika grupper undviks. Speciellt ska anställda med tidlön beaktas.

#### Förhandlingsordning

Fördelningen ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter. De lokala parterna utgörs av arbetsgivaren och den Handels utser. I de fall de lokala parterna efter förhandling inte kan träffa överenskommelse om beräkning respektive fördelning har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall de centrala parterna inte kan enas om fördelningen av det lokala löneutrymmet utläggs detta generellt.

## Tidtabell

Part som önskar förhandla om fördelning ska senast den 16 augusti 2016 begära förhandling hos den andra parten. Om sådan förhandling inte begärs läggs löneutrymmet ut generellt.

Begäran om central förhandling ska vara motparten tillhanda senast den 13 september 2016.

Stockholm den 31 maj 2016

Livsmedelsföretagen

Handelsanställdas förbund