

## **Avtal om lönebildning i företagen mellan Almega Tjänsteförbunden, Almega Utbildningsföretagen och Sveriges Ingenjörer 1 april 2017 - 31 mars 2020**

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda vid företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Almega Utbildningsföretagen.

### **1 Gemensamma utgångspunkter**

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, värdeskapande utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Sammantaget skapar detta bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen.

Värdeskapande är resultatet av en process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker. Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat i form av kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid den årliga lönedialogen ges medarbetaren dessutom möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Som grund för detta ligger den enskilde medarbetarens kompetensutveckling. Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kompetensnivå för att därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets värdeskapande förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

### **2 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling**

#### **Förutsättningar**

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom

stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildningen sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna ska baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter. Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

#### **Behov**

Alla anställda ska ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter. Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbets sätt, arbetsorganisation, tekniktöd och kompetens.

#### **Ansvar**

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta

initiativ och ansvar för sin kompetensutveckling.

#### **Samverkan**

Det är parternas uppfattning att genomförande av kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl företagets som medarbetarens situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser ska diskuteras mellan de lokala parterna.

### **3 Grundläggande principer för lönebildning i företagen**

#### **3:1**

Lönesättning och löneutveckling för medarbetarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen och medarbetarnas bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

#### **3:2**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är ämnes- och yrkesteknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft samt relationer till uppdragsgivarna.

Det är viktigt att en årlig dialog förs mellan lönesättande chef och berörd medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga medarbetare. Framgår det att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa åtgärdas. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare.

### **4 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna**

#### **4:1**

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samband medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

I samband med den individuella lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen.

Denna ska återspegla medarbetarens ökade kvalifikation, utbildning, kompetens samt erfarenhet, värdeskapande förmåga, samarbetsförmåga och arbetsinsats. Analysen av lönestrukturen ska ha som syfte att för Sveriges Ingenjörer gruppen uppnå önskad lönestruktur.

#### **4:2**

Arbetsgivaren överlämnar till Sveriges Ingenjörers klubb förslag till nya individuella löner för Sveriges Ingenjörers medlemmar. Om Sveriges Ingenjörers klubb så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse

om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas medarbetarnas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befördran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen ska återspegla medarbetarnas kvalifikationer i form av teknisk utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna. För medlem i Sveriges Ingenjörer som erhåller ringa eller ingen löneökning bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Det är naturligt att arbetsgivaren ger medarbetaren möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Saknas Sveriges Ingenjörers klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilde medarbetaren.

Lönerevisionsdatum är den 1 april 2017, respektive den 1 april 2018 och april 2019, om inte de lokala parterna enas om andra tidpunkter. Enas inte parterna om annat avsätts en pott om 1,5 %, av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers grupp per den 31 mars 2017, respektive 1,3 % fr.o.m. den 31 mars 2018 samt 1,8 % fr.o.m. den 31 mars 2019. Individuell fördelning sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

I lönerevisionen ska inom företaget härutöver göras en löneöversyn för avtalsområdet innebärande genomgång av lönestrukturen och förhandla om

löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Värde av den angivna löneöversynen uppskattas till 0,5 % per revisionstidpunkt. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, där lönerevisionen omfattar färre än 10 medarbetare gäller om inte lokal överenskommelse om annat träffas, att löneutrymmet ska beräknas på flera närbelägna enheter, som tillsammans har minst 10 medarbetare som omfattas av lönerevisionen.

Förhandling ska dock genomföras på varje ort/enhet så att den enskilde medarbetarens lön blir föremål för förhandling.

## 5 Lokal och central förhandling

Löneprocessen och de lokala förhandlingarna genomförs varje år på ett sådant sätt att lokalt avtal träffas i så nära anslutning till lönerevisionsdatumet som möjligt.

Det ligger i avtalets anda att överenskommelse om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

### 5:1 Företag där lokal akademikerklubb saknas

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän från Sveriges Ingenjörer med fullmakt att förhandla om löner ska arbetsgivaren senast en månad före lönerevisionsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål- och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

De centrala parterna kan lämna råd och anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lönen.

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

Detta avtal gäller under perioden 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020. Därefter löper avtalet med sju dagars uppsägning.

Almega Tjänsteförbunden -  
Almega Utbildningsföretagen Sveriges Ingenjörer