

AVTAL OM LOKAL LÖNEBILDNING IT-företag

Giltighetstid: 2020-11-01–2023-03-31

IT&Telekomföretagen

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Principer för för lönebildning och lönesättning	4
§ 3 Löneprocessen	7
§ 4 Förhandlingsordning.....	9
§ 5 Giltighetstid	10
Avtal om Kompetensutveckling i företagen.....	11

Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde IT mellan IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Sveriges Ingenjörer samt Akavia

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia och i övriga till PTK anslutna SACO-förbund som är anställda i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen – avtalsområde IT. Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerföreningen.

§ 2 Principer för för lönebildning och lönesättning

2.1 Övergripande principer

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetens utveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalens inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

2.2 Principer för den individuella lönesättningen

- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.
- Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.
- Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.
- 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 uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

2.3 Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

2.4 Lönerevisionens omfattning

Löneprocessen sker på företagsnivå. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

I det fall lokala parterna inte överenskommit om på vilken nivå revisionen ska ske, enligt § 3 steg 1, gäller följande. Lönerevisionen omfattar företaget i sin helhet om det inom det aktuella företaget finns en sådan tidigare praxis i samband med lönerevision. Saknas sådan tidigare praxis omfattar lönerevisionen ett arbetsställe/klubb.

2.5 Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

2.6 Lokal facklig organisation saknas

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 3 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

2.7 Lönesättningskriterier

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat ska den individuella lönen och löneutvecklingen främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

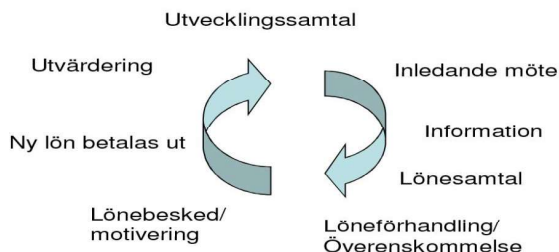
Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2.8 Utebliven löneutveckling/Utvecklingsplan

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

§ 3 Löneprocessen

Lönerevisionsprocessen



De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid genomför parterna löneprocessen i följande steg:

Steg 1 - Inledande möte

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknads-mässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Akademikerföreningen.
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet. Nås ej överenskommelse, se § 2 punkt 2.4
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

Parterna kan i samband med det inledande mötet även ta upp en diskussion om löneutrymmet i företaget.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Steg 2 - Information

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

Parterna lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet

[Chef + medarbetare]

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Detta bör innehålla

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

Steg 4 - Förhandling

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerförbundet förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas Akademikerförbundet sker förhandling med den enskilde medarbetaren, se 2.6.

Steg 5 – Information om resultat av löneförhandling

[Chef + medarbetare]

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Steg 6 - Utvärdering

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerrevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Utvärdering ska ske i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Anmärkning

Lokala parter förutsätts träffa lokal överenskommelse om löneökningens nivå. En sådan överenskommelse kan innebära högre eller lägre löneökningar än vad som anges under "Löneökning" nedan.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Lönerrevisionstidpunkt

Lönerrevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Anmärkning

För år 2020 är lönerrevisionstidpunkten 1 november, om inte annat överenskommes.

Löneökning

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademikermedlemmar vid företaget som omfattas av lönerrevisionen med 2,9 % 2020-11-01 respektive 1,8 % 2022-04-01.

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 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m 31 mars 2023.

IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Akavia

Avtal om Kompetensutveckling i företagen

Förutsättningar

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda medarbetare. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Ett fortlöpande kompetensutvecklingsarbete ökar företagets anpassningsförmåga och ger förbättrad konkurrenskraft samtidigt som förutsättningarna för medarbetarnas trygghet i anställningen ökar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla medarbetare ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda medarbetare 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, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av medarbetare, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde medarbetaren att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde medarbetarens engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen sker regelbundet och målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp.

Chef och medarbetare för årligen en dialog, utifrån företagets övergripande mål, om hur medarbetaren kan utvecklas i sin yrkesroll och samtidigt bidra till företagets resultat. Detta innefattar samtal om kompetensutveckling såsom on-the-job-training, jobbrottation, deltagande i projekt, seminarier, utbildningar samt praktik i annan del av verksamheten eller liknande. Om medarbetaren så begär ska uppsatta mål och eventuellt överenskomna planer för detta dokumenteras.

En effektiv kompetensutveckling förutsätter att varje medarbetare tar ett aktivt ansvar för sin egen utveckling. Företaget har ett ansvar för att förutsättningar ges så att det som planerats kan genomföras.

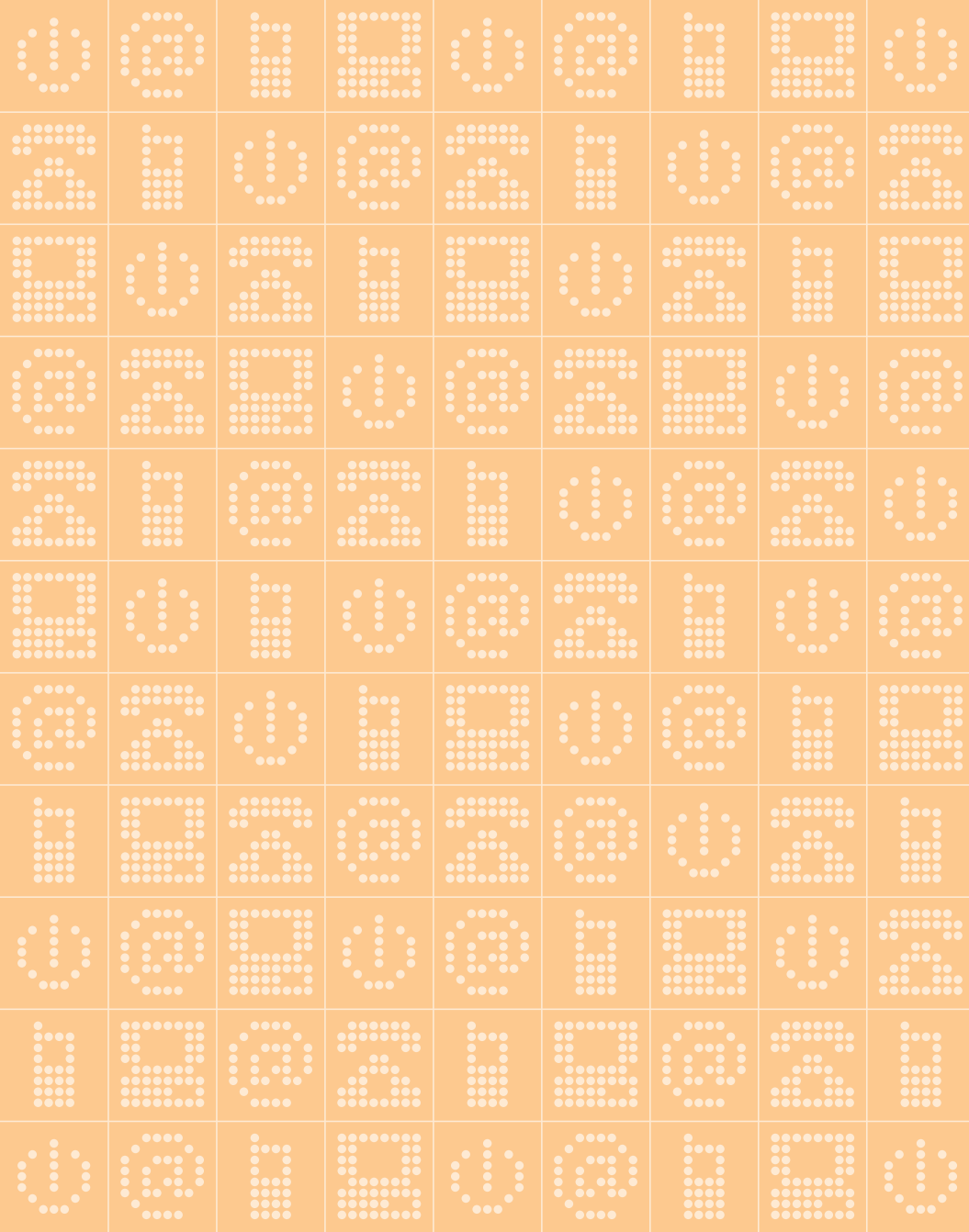
Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för medarbetarna och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner. Formerna för och innehållet i dialogen med medarbetarna, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas i enlighet med avtal om Samverkan och utveckling.

Lönebildningen

Enskilda medarbetares kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.



**Avtalet finns för nedladdning
på www.arbetsgivarguiden.se**

Best nr: 6056 2011

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

