



# LÖNEBILDNING I FÖRETAGEN Utbildningsföretag Sveriges Ingenjörer

**2017–2020**

Giltighetstid: 2017-04-01 – 2020-03-31

Tjänsteförbunden  
• alpha

 Sveriges Ingenjörer

## Innehållsförteckning

1 Gemensamma utgångspunkter .....	2
2 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling.....	2
3 Grundläggande principer för lönebildning i företagen .....	3
4 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna .....	4
5 Lokal och central förhandling .....	5
Bilaga 1 Arbetstid .....	7

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, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd 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 produktivetsutvecklingen och medarbetarnas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivets- och intäktskapande 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

Lönerevisionsdatum är den 1 april 2017, respektive den 1 april 2018 och 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. Värdet 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 insatser samt sådan utveckling av egna 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.

## **Bilaga 1**

### **Arbetstid**

Har kortare arbetstid överenskommit lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2000, 2001-2003, 2004-2007 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas om de lokala parterna inte enats om annat.

