

Avtal om lokal lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden avtal Utbildningsföretag och Sveriges Ingenjörer

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och övriga PTK-anslutna Saco-förbund, som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag.

Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening/kontaktperson. Akademikerföreningen/kontaktpersonen uppträder som en part lokalt.

2. Övergripande mål och förutsättningar för lokal lönebildning

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

Lönesättning och löneutveckling kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och tjänstemännens bidrag till denna. Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktskapande process och stimulera till ökade insatser. Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för tjänstemannen. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid det individuella samtalet om lön ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Tjänstemännens utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

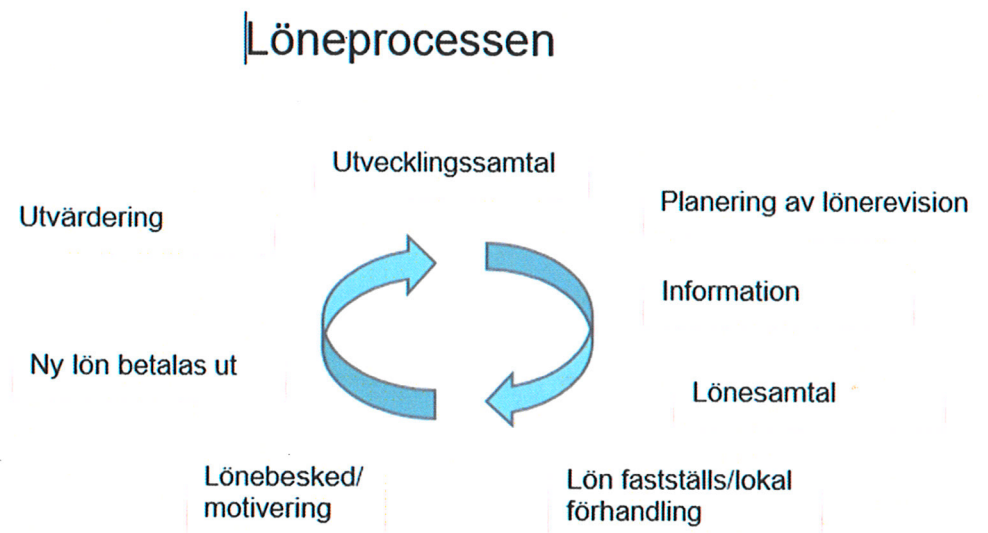
- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- förmåga att utveckla verksamheten

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen



Lönerrevisionstidpunkt är den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024, om inte lokala parter kommer överens om annat.

I företag där det finns en akademikerförening/kontaktperson bedrivs löneprocessen enligt följande.

Steg 1 Planering av lönerrevision

De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten för att samverka om löneprocessen och tillämpningen av avtalet vid företaget enligt följande:

- gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- gemensam genomgång av befintlig och önskvärd lönestruktur och dess förändring över tid
- gemensam genomgång av företagets lönekriterier
- företaget redovisar eventuella prioriteringar
- en tidsplan upprättas för lönerrevision
- diskuterar hur information om löneprocessen ska lämnas till lönesättande chefer och tjänstemän

Anmärkning

Lönestrukturen ska bland annat återspegla tjänstemännens kvalifikationer, utbildning, erfarenhet, kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter och ansvar.

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Om någon av parterna anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation återupptar de lokala parterna den lokala löneprocessen.

Steg 2 Information

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och tjänstemän om hur lönerrevisionen ska gå till.

Steg 3 Lönesamtal

De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt punkt 5 i detta avtal.

Steg 4 Förslag nya löner

Företaget lämnar förslag till akademikerföreningen/kontaktpersonen med

nya löner för medlemmarna efter att lönesamtalen genomförts. Akademikerföreningen/kontaktpersonen återkopplar att lönerna kan fastställas, eller begär lokal förhandling i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 8.

Steg 5 Lönebesked

Lönesättande chef meddelar och motiverar nya lönen.

Steg 6 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att parterna har uppfyllt löneavtalets intentioner och för att utveckla kommande löneprocesser.

Anmärkning

Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemet nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.

Löneprocess om akademikerförening/kontaktperson saknas

Arbetsgivaren ska genomföra lönesamtal med tjänsteman i enlighet med vad som följer av punkt 5.

Saknas akademikerförening/kontaktperson sätts lönen i samtal mellan lönesättande chef och medlem. Lönesättande chef meddelar och motiverar nya lönen. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning.

5. Det individuella samtalet om lön

Det årliga individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje tjänsteman ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända både för chef och för tjänstemannen. Inför samtalet bör tjänstemannen göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och tjänstemannen, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från utvecklingssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift

- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för tjänstemannen
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet
- innovationskraft och bidrag till utveckling av verksamheten
- förmåga att uppvisa kompetens och färdigheter i den aktuella befattningen och
- för befattningar där det är relevant: förmåga att bedriva god undervisning/pedagogiska färdigheter, samt ämnes- och yrkesteknisk kompetens

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

6. Åtgärdsplan

Om en tjänsteman får en märkbart låg löneökning, eller inte får någon löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även akademikerförening/kontaktperson delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och tjänsteman. För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med akademikerförening/kontaktperson avseende åtgärdsplanens innehåll.

7. Förhandlingsordning

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

Om enighet inte kan uppnås kan lokal förhandling begäras av endera part. Lokal förhandling ska påkallas senast tre veckor från det att företaget lämnat förslag på nya löner till akademikerföreningen/kontaktperson eller när sådan saknas senast tre veckor efter lönesamtal med medlem.

Central förhandling ska påkallas inom tre veckor från det att den lokala förhandlingen avslutades. Central förhandling kan endast påkallas när akademikerförening/kontaktperson finns.

8. Lönerrevision

Lönerrevisionen ska bedrivas skyndsamt och utbetalning av ny lön ska ske senast en månad efter den lokala revisionen genomförts.

Om parterna trots intentionerna i avtalet, inte kan enas ökas lönesumman för akademikermedlemmarna vid företaget med 4,1% den 1 april 2023 och 3,1 % den 1 april 2024.

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

9. Avstämning

De centrala parterna ska senast den 31 oktober 2023 respektive den 31 oktober 2024 ha en avstämning av avtalets tillämpning.

10. Arbetstid

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

11. Giltighetstid

Detta avtal gäller under perioden den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Bilaga 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, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

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