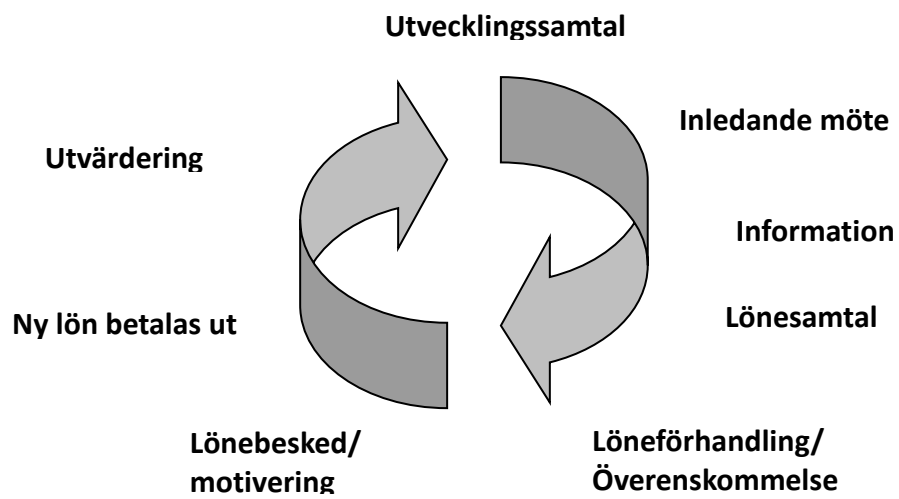


## **Innehåll**

§ 1	Avtalets omfattning .....	5
§ 2	Principer för lönebildning och lönesättning .....	5
2.1	Övergripande mål .....	5
2.2	Lönerevisionens omfattning .....	5
2.3	Tidsperspektiv .....	6
2.4	Lokal facklig organisation saknas .....	6
2.5	Principer för den individuella lönesättningen .....	6
2.6	Lönesättningskriterier .....	6
2.7	Åtgärdsplan .....	7
§ 3	Löneprocessen .....	8
3.1	Inledande möte/uppstartsmöte .....	8
3.2	Det individuella lönesamtalet .....	8
3.3	Förhandling .....	9
3.4	Utvärdering .....	9
3.5	Kontrollpunkterna i avtalet .....	10
§ 4	Förhandlingsordning .....	10
§ 5	Giltighetstid .....	11

# Lönerevisionsprocessen



Exempel på lönerevisionsprocess

# **Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde Telekom mellan IT&Telekom-företagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Unionen**

## **§ 1 Avtalets omfattning**

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen – avtalsområde Telekom.

## **§ 2 Principer för lönebildning och lönesättning**

### **2.1 Övergripande mål**

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, exempelvis lönsamhet och tillväxt.

Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare är viktiga förutsättningar för att åstadkomma en värdeskapande löneprocess i företaget.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets tillväxt och konkurrenskraft.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

### **2.2 Lönerevisionens omfattning**

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

## 2.3 Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

## 2.4 Lokal facklig organisation saknas

I företag som saknar lokal klubb sker löneutveckling för medarbetare i första hand genom samråd mellan chef och medarbetare. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild medarbetare i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal klubb.

Om arbetstagare och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan medarbetaren, efter avslutat lönesamtal, kontakta sin fackliga organisation som inom 14 arbetsdagar kan begära överläggning i det enskilda fallet.

## 2.5 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. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män. Osakliga löneskillnader ska elimineras.
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

## 2.6 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska 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, om-döme, 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.

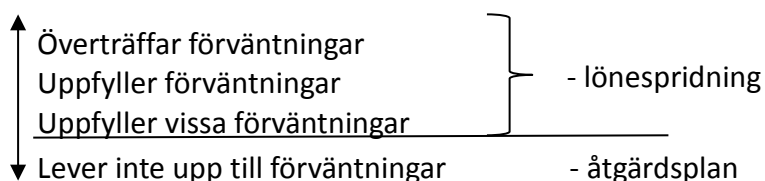
## 2.7 Åtgärdsplan

Medlemmar i Unionen, som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som inte når förväntningarna kan få utebliven eller ringa löneökning i relation till motsvarande yrkeskategorier på företaget. Motiv för detta ska redovisas. En åtgärdsplan ska, senast i samband med avslutande av lönerevisionen, gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Åtgärdsplanen ska dokumenteras, se bifogat exempel på hur åtgärdsplanen kan utformas.

När de lokala parterna förhandlar om lönerna ska arbetsgivaren till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan, samt skälen härför.



Slutlig utvärdering av åtgärdsplanen görs i anslutning till men före nästkommande års lönerevision/ lönesamtal.

Om medarbetaren anser att arbetsgivaren inte fullföljer överenskomna åtaganden i åtgärdsplanen kan på medarbetarens begäran lokal facklig organisation ta upp diskussion med arbetsgivaren avseende åtgärdsplanens kvalitet och fullföljande.

För att en medlem ska kunna bli utan lönehöjning två år i rad krävs att de lokala parterna genomför en överläggning innan så beslutas.

### *Anmärkning:*

*Ovanstående gäller inte för medlemmar som fått enklare arbetsuppgifter och därför fått utebliven eller ringa löneökning.*

## § 3 Löneprocessen

### 3.1 Inledande möte/uppstartsmöte

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Följande punkter bör beaktas:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Unionen-klubben. Underlagen ska vara aktuella, relevanta och begripliga.
- En redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- diskuterar lönesättningskriterier enligt avtalets principer.
- diskuterar ev. satsningsområden.
- diskutera möjliga löneökningar, löneökningsbehov och förväntningar inför lönerevisionen
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- kommer överens om vilka som ingår i revisionen.
- diskutera hur lönesamtalen ska gå till
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

### Kontrollpunkt

*Har parterna olika syn på moment i löneprocessen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.*

#### *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.*

### 3.2 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Syftet är att utifrån den satta löneprocessen ska chefen och medarbetare gå igenom hur medarbetaren nått de kriterier som fastställts. Det är viktigt att samtalet är en dialog.

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

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

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

### **Kontrollpunkt**

*Har parterna olika syn på moment i löneprocessen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.*

### **3.3 Förhandling**

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

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

### **Kontrollpunkt**

*Har parterna olika syn på moment i processen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.*

### **3.4 Utvärdering**

Innan nästkommande års lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av genomförd lönerevision i syfte att förbättra löneprocessen och utvärderar:

- Löneprocessen
- Lönesamtal
- Förhandlingsklimat

### 3.5 Kontrollpunkterna i avtalet

Syftet med kontrollpunkterna är att parterna skyndsamt ska analysera vad som gått fel i processen.

Hjälp att klargöra avtalets intentioner kan bl.a. bestå i att;

- Lokala parter diskuterar avtalets intentioner
- kontakt med de centrala parterna
- central konsultation

Därefter försöker de lokala parterna ånyo gå framåt i processen.

## § 4 Förhandlingsordning

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

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 1 april 2017 med 2,0 procent, 1 april 2018 med 1,8 procent och den 1 april 2019 med 2,3 procent.

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 17 841 kronor den 1 april 2017, 18 162 kronor den 1 april 2018 och 18 580 kronor den 1 april 2019. För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 18 972 kronor den 1 april 2017, 19 313 kronor den 1 april 2018 och 19 758 kronor den 1 april 2019.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 6 månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.



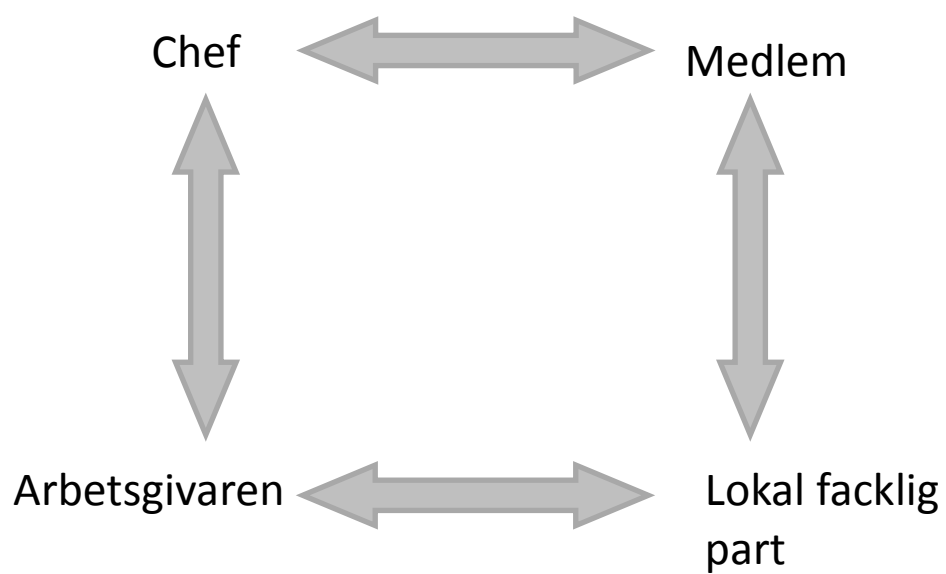
## **§ 5 Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2017 t o m 31 mars 2020.

IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen

Unionen

## Deltagare i processen



Exempel: deltagare i processen

## Exempel på åtgärdsplan/ utvecklingsplan

### Bakgrundsinformation

Namn:	
Anst nr/Personnummer:	
Roll:	Nuvarande lön:
Chef:	
Organisatorisk placering:	

### Motivering

--

### Åtgärdsplan för en framtida positiv löneutveckling

	Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt	Avstämt

### Datum för uppföljningsmöten

--

### Anteckningar från uppföljningsmöten

--

### Underskrift

Medarbetare	Chef	Datum
Namnförtydligande	Namnförtydligande	