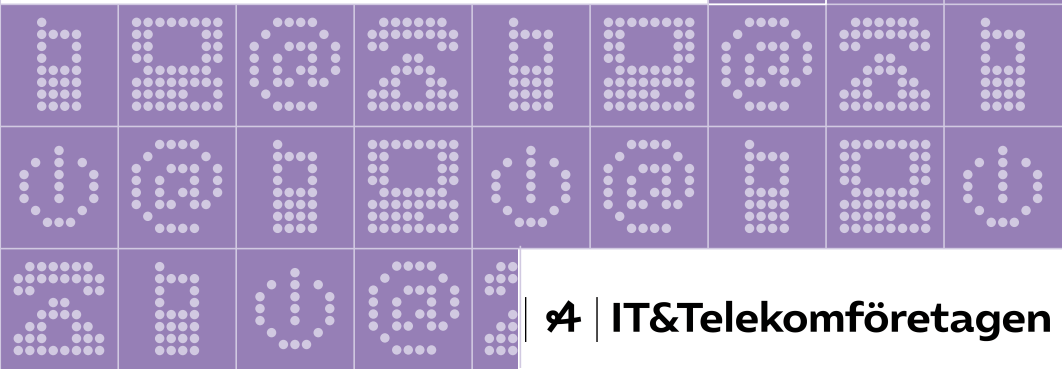
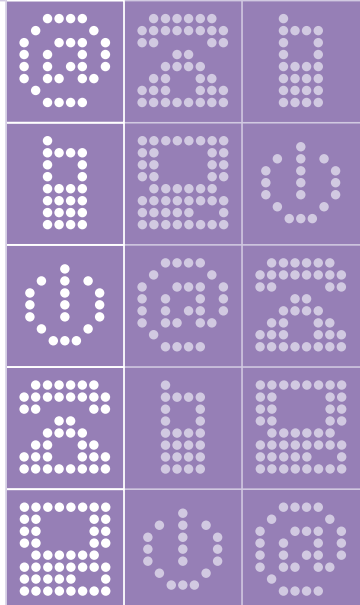


LÖNEAVTAL Telekom

2020-2023

Giltighetstid: 2020-11-01–2023-03-31



IT&Telekomföretagen



Bilaga 1 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Övergripande mål för lönebildningen	4
§ 3 Löneprocessen	5
3.1 Parternas inledande arbete	5
3.2 Principer för den individuella lönesättningen.....	6
3.2.1 Lönesättningskriterier	7
3.3 Det individuella lönesamtalet	7
3.4 Förhandling	8
3.5 Utebliven löneökning /Utvecklingsplan	8
3.6 Utvärdering	8
§ 4 Förhandlingsordning.....	9
§ 5 Giltighetstid	9

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

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia och i övrigt till PTK anslutna Saco-förbund som är anställda i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen – avtalsområde Telekom.

§ 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitet-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.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

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.

Produktivitet-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.

Avtal-ets 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.

§ 3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

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.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Anmärkning

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

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål. De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- 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 Akademikerföreningen
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen

- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Parterna kan även i samband med det inledande mötet diskutera möjliga löneökningar, löneökningsbehov och förväntningar inför lönerevisionen.

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.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/visst 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 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. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

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 skriftligen har

överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerrevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerrevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

3.2.1 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, 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.

3.3 Det individuella lönesamtalet

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

- 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.

3.4 Förhandling

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

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.5 Utebliven löneökning/Utvecklingsplan

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerrevision 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 lönerrevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

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

3.6 Utvärdering

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

- löneprocessen
 - lönesamtal
 - förhandlingsklimat
- i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

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

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

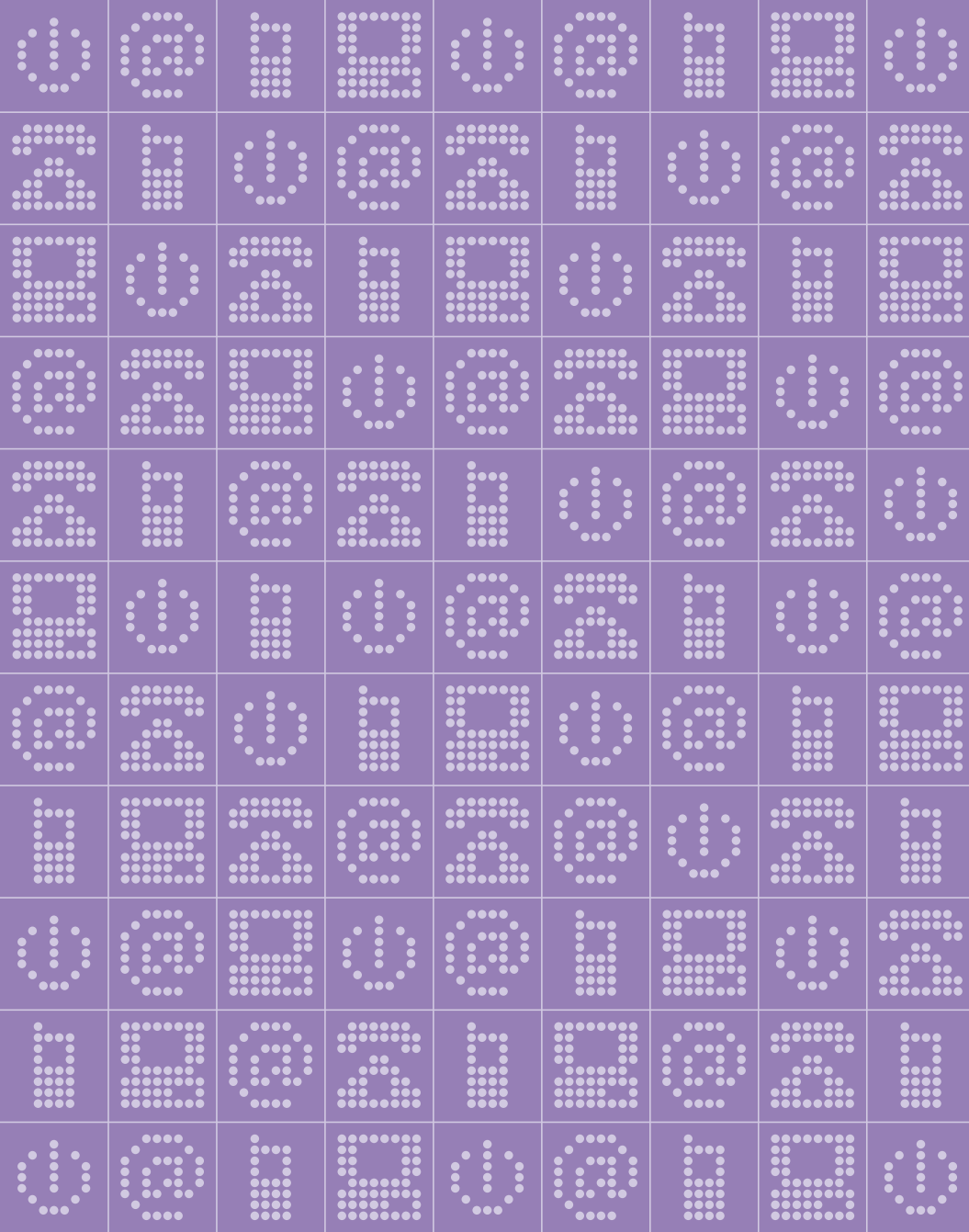
För avtalsperioden 2020 - 2023 gäller följande. Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademiker-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 1 november 2020 med 2,9 % och 1 april 2022 med 1,8 %

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 från och med den 1 november 2020 till och med 31 mars 2023.

IT&Telekomföretagen inom Almega,
arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Akavia



Avtalet finns för nedladdning på www.arbetsgivarguiden.se Art nr: 6555 2011

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

