Bilaga 1
Sveriges Ingenjörer

Avtal om löner 2010 - 2012

1. Gemensamma partsuppfattningar

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att påverka löneutvecklingen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, resultat, samarbets- och ledningsförmåga är andra exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

En årlig dialog om lön ska föras mellan chef och medarbetare på initiativ av företaget med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

De lokala parterna bör under avtalsperioden vidareutveckla och tillämpa former för lönesättning, som bygger på företagets affärsidé och arbetsorganisation och som stöder affärsutveckling och kompetensutveckling och som för de anställda så långt möjligt klargör sambanden mellan verksamhetsutveckling och löneutveckling. Sådana system ska bygga på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå.

Lönesättningsprinciper ska gälla lika för kvinnor och män liksom för yngre och äldre. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare.

2. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna på företaget gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.
I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna på företaget för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- diskutera och tydliggöra lönesättningskriterier och formerna för den lokala processen
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet.

3. Lönerevision 2010 och 2011

Lönepott

De lokala parterna träffar överenskommelse om revisionstidpunkt och löneutrymme. Om de inte kan enas ska lönerevisionen

- ske per 1 juni 2010 respektive 2011 och
- omfatta en pott om 0,6 % respektive 2,3 %.

Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell revisionstidpunkt.

Löneöversyn

I lönerevisionen ska de lokala parterna härutöver göra en löneöversyn innebärande genomgång av lönestrukturen och förhandla om löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. 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 arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Anmärkning

Löneökning enligt ovanstående stycke ska vara minst 0,3 % under respektive avtalsår, om inte de lokala parterna enas om annat.

Efter central förhandling äger part, som vill pröva hur denna anmärkning eller hur utrymmet för pott ovan ska tillämpas vid företag med flera driftsenheter, inom två veckor hänskjuta ärendet till en paritetiskt sammansatt lönenämnd för avgörande. Lönenämnden, som ska arbeta skyndsamt, består av två representanter för Almega och två representanter för Sveriges Ingenjörer. Ordförande utses av Almega och

vice ordförande av Sveriges Ingenjörer. Nämndens avgörande bestäms genom majoritetsbeslut.

Får tjänsteman ingen eller ringa löneökning ska särskild diskussion upptas med tjänstemannen om förutsättningarna för framtida löneutveckling.

Arbetstid
Har kortare arbetstid överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2000, 2001-2002, 2003 och 2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas om de lokala parterna inte enas om annat.

Företag där lokal klubb 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 om 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.

Lokal och central förhandling
Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid
Giltighetstid fr o m 1 april 2010 t o m 31 mars 2012.