

# LÖNEAVTAL

## Utveckling & Tjänster

**2025 - 2027**

Giltighetstid: 2025-01-01-2027-03-31

**4 | Tjänsteförbunden**



## Innehåll

|                                                    |   |
|----------------------------------------------------|---|
| Avtal om löner 2025 – 2026 (Sveriges Ingenjörer)   | 3 |
| 1. Gemensamma partsuppfattningar                   | 3 |
| 2. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna | 4 |
| 3. Central konsultation                            | 4 |
| 4. Lönerevision 2025 - 2026                        | 5 |
| 5 Arbetstid                                        | 6 |
| 6 Företag där akademikerförening saknas            | 6 |
| 7 Förhandlingsordning                              | 6 |
| 8 Giltighetstid                                    | 6 |

## **Avtal om löner 2025 – 2026 (Sveriges Ingenjörer)**

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och medlem i annat arbetstagarförbund anslutet till SACO (akademikerförbund) som är anställda i företag, anslutna till Almega Tjänsteförbunden/branschen Utveckling och Tjänster.

### **1. Gemensamma partsuppfattningar**

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och att dessa bryts ned på individnivå 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, utbildning samt uppnådda resultat i relation till satta mål.

Varje medarbetare ska känna till företagets lönekriterier 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.

Ett årligt lönesamtal, som är ett led i löneprocessen ska föras mellan chef och medarbetare på initiativ av företaget med utgångspunkt från företagets lönekriterier.

De lokala parternas arbete med löneprocessen (se vidare under punkt 2) bygger på företagets affärsidé och arbetsorganisation och stödjer affärsutveckling och kompetensutveckling på kort och lång sikt. Sådana system ska bygga på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå.

Lönesättningsprinciperna 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 hela löneprocessen. 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 löneprocessen.

## **3. Central konsultation**

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.

## 4. Lönerrevision 2025 - 2026

### Lönepott

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

- ske per 1 maj 2025
- omfatta en pott om 3,0 %
- ske per 1 maj 2026
- omfatta en pott om 2,5 %

Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell revisionstidpunkt för de akademikermedlemmar som omfattas av lönerrevisionen.

### Löneöversyn

I lönerrevisionen 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 och utbildning som är av vikt för verksamheten.

Utrymmet för löneöversynen är inberäknad i lönerrevisionen.

### *Anmärkning*

*Efter central förhandling äger part, som vill pröva hur utrymmet för pott ovan och löneöversynen 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. Detta är en naturlig del i hela löneprocessen som ska hanteras av de lokala parterna.

## **5 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.

## **6 Företag där akademikerförening saknas**

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän från Sveriges Ingenjörer att förhandla om löner gäller följande:

- Överenskommelse ska träffas om revisionsdatum medan kollektivavtalets regler om nivå gäller.
- Arbetsgivaren ska senast 3 veckor innan lönerevisionsdatum ge tjänstemannen ett förslag till ny lön baserat på de, mål- och lönesamtal som förts, samt vilka lönesättningskriterier som tillämpas. På begäran ska tjänstemannen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

Önskar Sveriges Ingenjörer förhandla om en eller flera akademikermedlemmars löneökningar ska begäran om lokal förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom tre veckor från det att tjänstemannen fått del av arbetsgivarens skriftliga förslag till ny lön.

## **7 Förhandlingsordning**

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

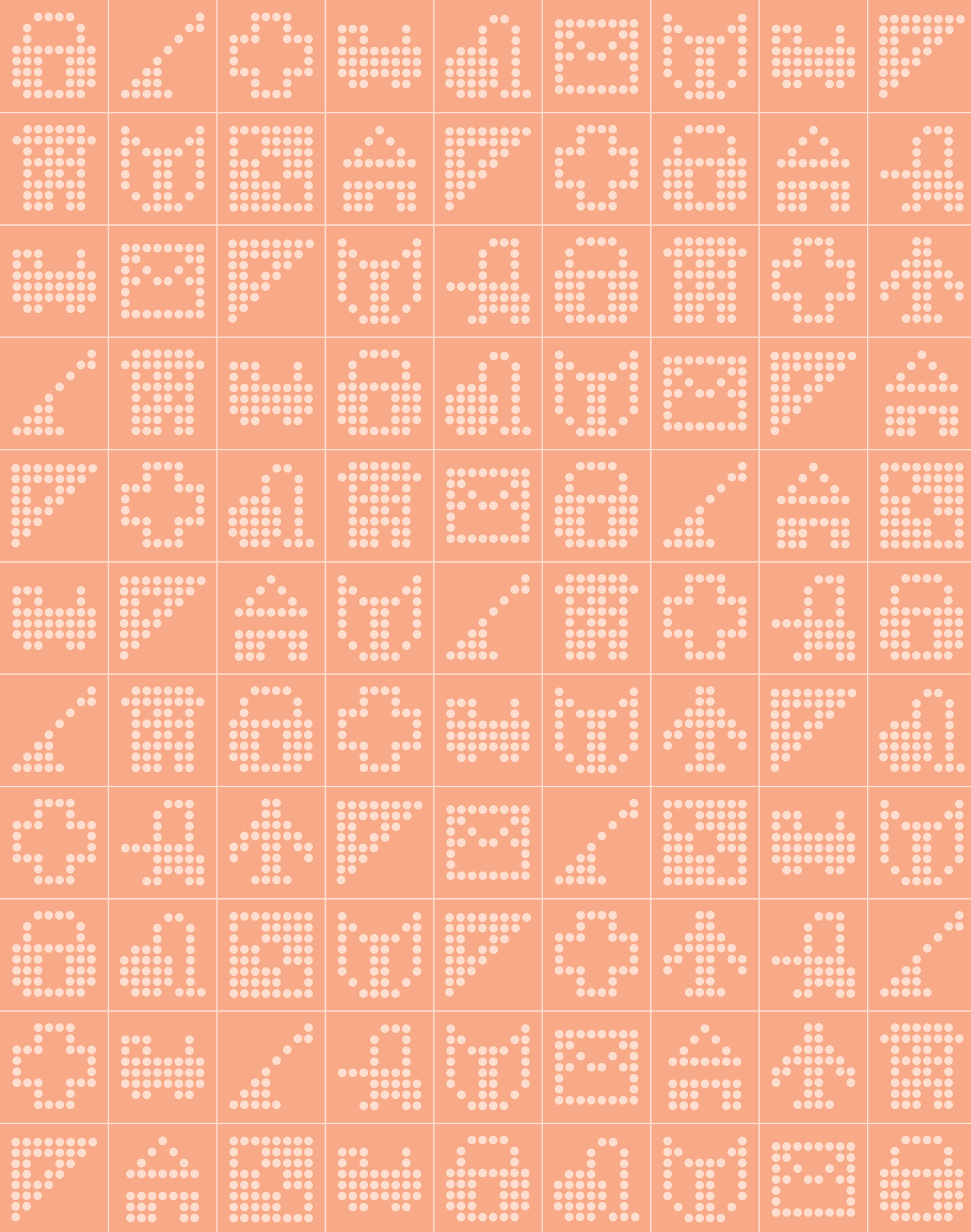
Om någon av parterna önskar central förhandling ska sådan begäran ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

## **8 Giltighetstid**

Avtalet om löner gäller för tiden 1 maj 2025 – 30 april 2027.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.





Avtalet finns för nedladdning i [www.arbetsgivarguiden.se](http://www.arbetsgivarguiden.se)

