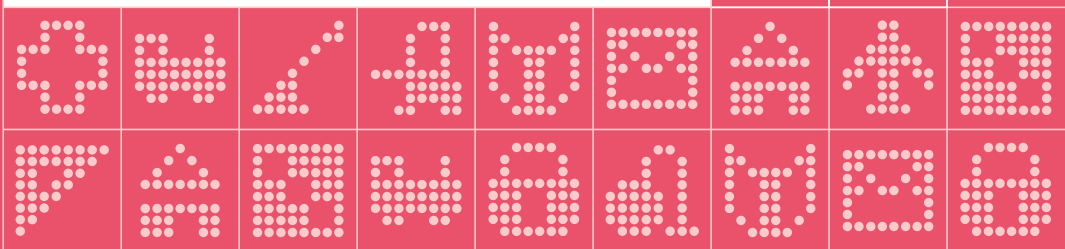
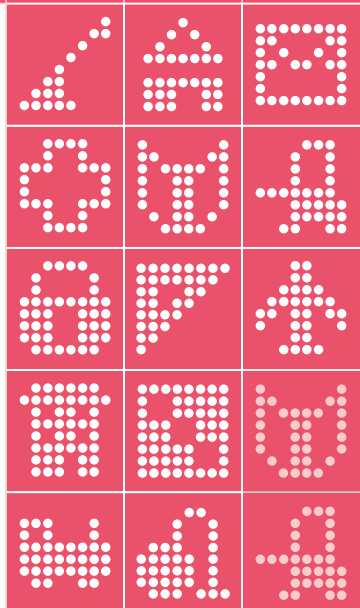


# LÖNEAVTAL Spelföretagen Internationella Kasinon Sveriges Ingenjörer

## 2021–2023

Giltighetstid: 2021-02-01–2023-06-30



 Tjänsteförbunden

 Sveriges Ingenjörer





## **Innehållsförteckning**

Sveriges ingenjörer – Löneavtal .....	3
Överenskommelse om löner .....	3
Lönehöjning per den 1 februari 2021 och 1 juli 2022 .....	3
Utebliven löneutveckling/Utvecklingsplan .....	3
Lönesättning och kompetensutveckling .....	3
Förhandling .....	5
Löneprocessen vid företag utan lokal förening .....	5
Förhandlingsordning .....	5
Omfattning, tillämpningsregler m m .....	6
1    Omfattning .....	6
2    Tillämpningsregler .....	7
3    Vissa pensionsfrågor .....	8



## **Sveriges ingenjörer – Löneavtal**

### **Överenskommelse om löner**

Avtalsperiodens längd: 1 februari 2021 – 30 juni 2023.

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och tillämpas på medlem i annat arbetstagarförbund anslutet till SACO-P förbund (akademikerförbund) från den dagen Almega Tjänsteförbunden spelföretagen fått bekräftelse från Sveriges Ingenjörer om att förbundet godtagit denna reglering. Detta gäller för de förbund som undertecknat bekräftelsen, dock tidigast den 1 april 2014. Endast Sveriges Ingenjörer är part i avtalet.

### **Lönehöjning per den 1 februari 2021 och 1 juli 2022**

Enas inte de lokala parterna om annat bildas en allmän pott om 2,9% för individuell fördelning på tjänstemännens kontanta lön vid företaget per den 31 januari 2021 att utges per den 1 februari 2021.

Enas inte de lokala parterna om annat bildas en allmän pott om 1,8% för individuell fördelning på tjänstemännens kontanta lön vid företaget per den 30 juni 2022 att utges per den 1 juli 2022.

### **Utebliven löneutveckling/Utvecklingsplan**

Om en medarbetare erhåller ingen eller ringa lönehöjning i samband med lönerevision 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 lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommits.

### **Lönesättning och kompetensutveckling**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och duglighet. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och kunskapsuppbyggnad, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, stresstålighet, problemlösning, omdöme och

initiativförmåga. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Målsättningen är att en årlig dialog ska föras mellan chef och medarbetare där kompetensutveckling, individuella mål och uppnådda resultat diskuteras. De senare ska beaktas vid lönesättningen. Varje medarbetare bör veta på vilka grunder lönen sätts. För arbetsledande medarbetare beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga medarbetare med mera kvalificerade arbetsuppgifter.

Utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir medarbetarna bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av betydelse för företagets produktivitet och konkurrenskraft. Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en hög kunskapsnivå och flexibilitet för att snabbt anpassa företaget till omvärldsförändringar. Detta sker genom att förbättra den enskilda 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 enskilda medarbetarens förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter. Av arbetsgivaren beordrad utbildning betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

Utveckling av företagets arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering, förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens.

Genom ökad kompetens bör de anställda sålunda bidra till företagets produktivitetsutveckling och få en beredskap för framtida arbetsuppgifter.

Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre.

## **Förhandling**

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

Saknas lokal facklig part sker förhandling med den enskilde medarbetaren, enligt Löneprocessen vid företag utan lokal förening.

## **Löneprocessen vid företag utan lokal förening**

Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön i enlighet med processen ovan.

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän för Sveriges Ingenjörer gäller följande:

- kollektivavtalets regler om revisionsdatum och nivåer gäller
- arbetsgivaren ska senast 3 veckor innan lönervisionsdatum ge tjänstemannen ett förslag till ny lön baserat på de mål- och de lönesättningskriterier som tillämpas och på vad som diskuterats i lönedialogen.

Önskar Sveriges Ingenjörer förhandla om en eller flera medlemmars löneutfall ska begäran om lokal förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 3 veckor från det att tjänstemannen fått del av arbetsgivarens förslag till ny lön. Om parterna inte enas kan central förhandling begäras inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

## **Förhandlingsordning**

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling. Framställan om sådan förhandling skall ske inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

## **Omfattning, tillämpningsregler m m**

### **1 Omfattning**

#### **1.1 Huvudregel**

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjar sin anställning vid företaget senast den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022.

#### **1.2 Undantag av vissa kategorier**

Detta löneavtal omfattar inte tjänstemän som den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd för viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som bisyssla, eller
- kvarstår i tjänst efter fyllda 68 år (69 år den 1 januari 2023 i enlighet med 32 a § LAS) eller
- som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

#### **1.3 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman slutat sin anställning den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har



underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

#### **1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare**

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober årligen eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

#### ***Anmärkning***

*I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerevision år 2020. Det innebär att löneökning för tjänstemän som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 juli 2022. Företaget ska på förfrågan från tjänstemannen se över om det är möjligt att, för aktuell tjänsteman genomföra en revision år 2021.*

#### **1.5 Redan genomförd lönerevision**

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av detta löneavtal såvida inte uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

#### **1.6 Kontraktslön**

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

### **2 Tillämpningsregler**

#### **2.1 Begreppet företag**

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av utrymmet för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

## **2.2 Retroaktiv omräkning**

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

### **2.2.1 Övertidsersättning o dyl**

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

### **2.2.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### **2.2.3 Sjukavdrag m m**

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

## **2.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänsteman vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 februari 2021 och 1 juli 2022 årligen eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **3 Vissa pensionsfrågor**

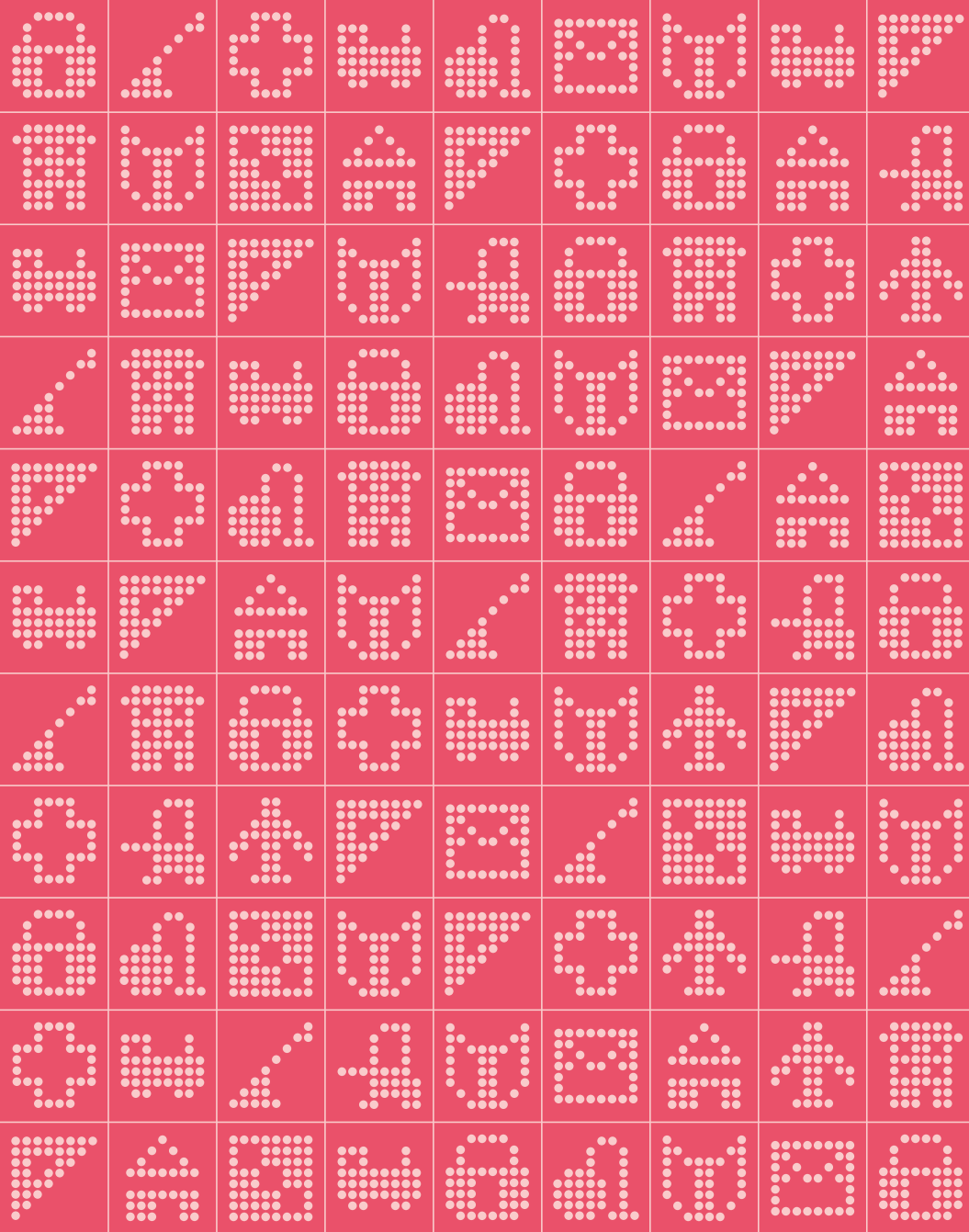
### **3.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört p g a pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.





**Avtalet finns för nedladdning  
i Arbetsgivarguiden.se**

**Artikelnr: 6645 2102**

**Frågor om innehåll:  
Arbetsgivarguiden.se  
Tel: 08-762 69 00**

