



Handbok lönerevision – Lön IPE

Innehåller en beskrivning av lönerevisionsprocessen för
löneformen: Lön IPE



Dokumenttyp		Sida
Handbok		2 (4)
Dokumentnamn	Utgåva	Datum
Handbok lönerrevision – Lön IPE		2016-07-15
Utfärdare (avd,namn,CDS-id)		Bilaga
62500 Labour Affairs		

Lönerrevision Lön IPE

1.1. Organisation – Lönekommitté och lönegrupper

En Lönekommitté bestående av lika antal representanter från företaget och Verkstadsklubben ansvarar för regelverket i Lön IPE inom Volvo Personvagnar i Göteborg.

I lönesättningsarbetet skall chefen ta hjälp av en lönegrupp, som fått förtroende av sina arbetskamrater att delta i lönesättningsarbetet. Lönegruppen bör inte vara permanent utan bytas ut delvis vid varje lönerrevision. Lönegruppen deltar i fördelningsarbetet, men det är chef som ansvarar för lönesättningen gentemot medarbetarna och parterna (facket och företaget). I övrigt ansvarar lönegruppen och chefen solidariskt. Val av lönegrupp organiseras av Volvo Verkstadsklubb.

1.2. Regler för långtidsfrånvarande medarbetare och fackliga förtroendemän som arbetar minst 75% fackligt vid lönerrevision

Medarbetare som har mer än 50 procents frånvaro under bedömningsperioden ska lyftas ur ordinarie lönerrevision och erhåller då lönehöjning enligt särskild överenskommelse för respektive kategori av långtidsfrånvaro enligt avtal.

Facklig förtroendemän som arbetar minst 75 % fackligt av ordinarie arbetstid kan lyftas ur ordinarie lönesättning och bedömas gemensamt av Labour Affairs och Volvo Verkstadsklubb.

När fackliga förtroendemän återgår i arbete resultatvärderas dessa på vanligt sätt.

Observera att det enligt § 4 Förtroendemannalagen finns ett efterskydd som reglerar ersättning till fackliga förtroendemän.

1.3. Regler för pottberäkning

Varje arbetare har en huvudarbetsuppgift (befattning) som är placerad i en IPE-klass. Chef är ansvarig för att dessa uppgifter är korrekta och registrerade i personalsystemet.

Genom att multiplicera gruppens totala lönesumma beräknad på heltidslön med det procenttal som förhandlats fram mellan företaget och IF Metall får man fram gruppens revisionspott. Denna pott fördelas dels i en generell höjning för samtliga medarbetare och en individuell del som skall fördelas utifrån tidigare nämnda parametrar. Storleken på den generella höjningen avtalas i de lokala löneförhandlingarna.

Anmärkning

Långtidsfrånvarande och fackliga förtroendemän som lyfts ur ordinarie lönesättning samt tillfälliga lönetillägg skall inte ingå i underlaget för pottberäkning.



Dokumenttyp		Sida
Handbok		3 (4)
Dokumentnamn	Utgåva	Datum
Handbok lönerrevision - Lön IPE		2016-02-22

1.4. Lönerrevisionens genomförande

1.4.1. Etapp I

Inför lönerrevisionen skickas listor ut till cheferna med samtliga anställda för översyn avseende IPE-klass och lön samt kontroll av att rätt individer finns med i underlaget.

Information lämnas från företaget till berörda People Experience (tidigare HR) och Verkstadsklubben innehållande tidplan, information om framförhandlad generell höjning och eventuella andra förutsättningar. Detta sker vid nytt löneavtal. Information ska gå vidare ifrån People Experience till berörda chefer.

Chef diskuterar prestationsvärdering och lönedifferentiering med lönegruppen inom respektive avdelning/enhet. Värderingsresultatet används sedan som underlag för fördelningen av potten.

1.4.2. Etapp II

Genomgång av lönerrevisionen ska göras mellan lokal facklig organisation och representant för företaget.

Anmärkning

Uppstår frågeställningar i den lokala genomgången som inte kan lösas överlämnas frågan till Lönekommittén.

Kan problemen inte heller lösas av kommittén handlägges frågan i enlighet med gällande förhandlingsordning.

Det totala värderingsresultatet sammanställs, granskas, redovisas och fastställs av Lönekommittén.

1.4.3. Etapp III

Efter fastställande av löneförslaget i lönekommittén ges klartecken till People Experience för lönedelgivning.

1.5. Delgivning och uppföljning

1.5.1. Allmänt

En god information om lönesystemet och dess användning är en förutsättning för en meningsfull tillämpning.

1.5.2. Delgivning

Efter det att värderingsresultatet fastställts av Lönekommittén erhåller respektive People Experience besked om den nya lönen samt tidplan för delgivning. Varje medarbetare skall individuellt delges sitt värderingsresultat med motivering ifrån chef.



Dokumenttyp		Sida
Handbok		4 (4)
Dokumentnamn	Utgåva	Datum
Handbok lönerevision - Lön IPE		2016-02-22

1.5.3. Uppföljning

En grundförutsättning i det lokala avtalet om Lön IPE är att en kontinuerlig uppföljning skall ske av den enskilde medarbetarens arbetsresultat och personliga utveckling. Värderingen av respektive medarbetarens arbetsinsatser revideras däremot endast i samband med nytt avtal.