
Manual - lönesättning av kollektivanställda medarbetare med Lön IPE

Innehåller information om process och arbetssätt vid löpande lönesättning av medarbetare med lön IPE.

- Samverkan mellan parterna
- Befattningsvärdering
- Sätta lön
- Klättring i yrkesarbetartrappan
- Byte av befattning
- Löneöversyn

Innehåll:

1: Samverkan mellan parterna

2: Befattningsvärdering, är befattningen ett yrkesarbete eller ej

3: Sätta lön:

- a. Befattningar som ej värderats som yrkesarbete.
- b. Befattningar som värderats som yrkesarbete där individen har mer än 3,5 års erfarenhet.
- c. Befattningar som värderats som yrkesarbete där individen har mindre än 3,5 års erfarenhet.
- d. Yrkeserfarenhet

4: Byte av befattning

- a. Inom IPE
- b. Från annan löneform

5: Löneändring

6: Dokumenteringsmall vid förändring

1: Samverkan mellan parterna

Chef är ansvarig för lönesättning av sin personal, och tar vid behov hjälp av HRBP. Lön och IPE-klassförändring skall alltid ske i samverkan och förankras med IF Metalls gruppordförande för berört område, eller av denna utsedda person.

2: Befattningsvärdering:

Alla arbeten inom lön IPE för kollektivanställda skall vara arbetsvärderade.

Arbetsvärdering är en metod att systematiskt bestämma svårighetsgrad för olika arbeten i ett företag. Begäran om värdering av nya eller omvärdering av befintliga befattningar kan göras antingen av chef eller facklig gruppordförande. Begäran om värdering skickas till lönekommitténs arbetsutskott (F.n. Lisbeth Bäckelie, företaget eller Björn Åkerström, IF Metall).

Som grund för värderingen, skall det finnas en lokalt överenskommen befattningsbeskrivning.

Värderingen avser själva arbetsuppgiften och är oberoende av vem som utför arbetet. Värderingsresultatet ger en slutlig IPE-klass för respektive befattning.

Vid värderingen avgörs om befattningen definieras som yrkesarbete, och skall omfattas av en så kallad yrkesarbetartrappa.

I övriga IPE befattningar ska yrkesarbetartrappan ej tillämpas.

3: Sätta lön:

Varje befattning skall vara värderad till en IPE-klass, samt som ett yrkesarbete eller ej. Vet man inte detta så kontaktas lokal HR.

Var noga med att jämställdhetsperspektivet alltid tas i beaktande vid lönesättningen.

a. Ej yrkesarbete:

1. Kontrollera befattningens värderade IPE klass
2. Sätt ingångslön efter gällande lönespann (se sid 5)
3. Fastställ datum för 6 månaders löneöversyn
4. Samverkan med lokal facklig gruppordförande.

b. Yrkesarbete med mer än 3,5 års erfarenhet (se "yrkeserfarenhet" nedan)

1. Kontrollera befattningens värderade IPE klass
2. Sätt ingångslön efter gällande lönespann (se sid 5)
3. Fastställ datum för 6 månaders löneöversyn.
4. Samverkan med lokal facklig gruppordförande.

c. Yrkesarbete med mindre än 3,5 års erfarenhet (se ”yrkeserfarenhet” nedan)

1. Kontrollera befattningens värderade IPE klass
2. Fastställ individens start IPE klass baserad på dennes yrkeserfarenhet.
3. Sätt ingångslön efter gällande lönespann (se sid 5)
4. Fastställ datum för 6 månaders löneöversyn
5. Fastställ datum för klättring i yrkesarbetartrappan (1 alt. 2 tillfällen beroende på start IPE)
6. Löneöversyn skall göras när individen nått slut IPE-klass
7. Samverkan med lokal facklig gruppordförande.

d. Yrkeserfarenhet:

För all relevant utbildning för befattningen (inklusive högskola) får halva studietiden tillgodoräknas som erfarenhet. Relevant yrkeserfarenhet i övrigt räknas år mot år.

Vid erfarenhet mindre än 3,5 år: ex.

3-årig relevant utbildning = 1 år och 6 månaders erfarenhet.

Erfarenhet i yrket inom Volvo eller på annat företag: 8 månader. Sammanlagd erfarenhet: 2 år och 2 månader, detta ger att klättring till nästa IPE-klass i normalfallet sker om 4 månader (mer än 2,5 år) och klättring till slut IPE-klass sker efter ytterligare 12 månader (mer än 3,5 år)

Tänk på att tiden kan variera mellan olika individer över hur lång tid man behöver i varje steg i yrkesarbetartrappan. Klättring till nästa steg skall ske när chefen bedömer att individen presterar för befattningen normalt ställda krav. Det kan vara både snabbare än i normalfallet utsatt tid, men det kan även krävas längre tid.

Yrkesarbetartrappa

Utifrån IPE-klass för den aktuella befattningen, och den tilltänkte medarbetarens relevanta erfarenhet ska medarbetaren sättas in i rätt start IPE-klass enligt matrisen nedan:

Erfarenhet i yrket / befattningen			Befattningens värderade IPE klass
Mindre än 2,5 år	2,5–3,5 år	Mer än 3,5 år	
44	45	46	46
45	46	47	47
46	47	48	48
47	48	49	49
48	49	50	50
49	50	51	51
50	51	52	52

Löneökningnivåer i samband med klättring i yrkesarbetartrappan samt vid byte till befattning med högre IPE klass. **(gäller fr.om 2023-04-01 och fortsatt)**

Befordringspåslag		
Från IPE	Till IPE	Löneökning
43	44	1000
44	45	1000
45	46	1000
46	47	1000
47	48	1000
48	49	1500
49	50	1500
50	51	1 500
51	52	1500

Lönespann för lönesättning (gäller från och med 2024-01-01)

IPE	Under utveckling		Normal Prestation			Över	
43	31043	31708	32374	33038	33704	34369	35035
44	32706	33372	34037	34701	35367	36032	36808
45	33814	34480	35145	35810	36586	37252	37917
46	34999	35810	36475	37141	37806	38471	39136
47	36365	37030	37695	38360	39026	39691	40466
48	37473	38139	38804	39579	40245	40910	41576
49	38804	39802	40689	41576	42463	44680	47008
50	40800	41687	42574	43461	44458	46675	49004
51	42684	43571	44569	45456	46343	48560	50889
52	44643	45456	46491	47378	48301	50518	52848

* Lönespannen revideras vid nya löneavtal

Lönespannet är indelat i 3 prestationsskalor:

Under utveckling - ej fullt utvecklad prestation. Kan bero på bristande förmåga, att en medarbetare är oerfaren eller har en okänd/obeprovad prestation.

Normal prestation - fyller befattningen och levererar i enlighet med befattningens krav.

Hög prestation – mycket god prestation, överträffar förväntningar och/eller bidrar mer än vad befattningen kräver.

Individens prestation skall bedömas utifrån kategorierna kvalitet, kvantitet samt medarbetarskap och lagarbete. Mest önskvärt är att varje avdelning skapar egna överenskomna parametrar för prestationsbedömning inom respektive kategori. Dessa bedömningsparametrar skall även användas vid prestationsbedömning i samband med lönerevision vid nytt löneavtal.

Löneöversyn vid 2 tillfällen:

1. 6 månader efter anställningens början ska en löneöversyn göras. Syftet med översynen är att se över medarbetarens lön utifrån uppvisade kompetenser och prestation i relation till lönespann för IPE klassen. Löneöversynen garanterar ingen automatisk höjning av lön, men chef ska på ett seriöst och konstruktivt sätt genomföra översynen. Chef skall alltid ge medarbetaren konstruktiv återkoppling på de områden han/hon bör utveckla framåt för att kunna utveckla sin lön.
2. När en individ når befattningens värderade IPE-klass (slut IPE) enl. yrkesarbetartrappan skall en löneöversyn göras för att säkra att lönen motsvarar individens prestation. Var noga med att jämställdhetsperspektivet alltid tas i beaktande vid lönesättningen.

Löneöversyn skall alltid ske i samverkan med facklig gruppordförande, även om översynen inte innebär någon förändring.

4: Byte av befattning

Inom IPE till befattningar som inte omfattas av yrkesarbetartrappa

1. Till befattning med högre värdering

IPE klass förändras och lön ökas med summa enl. tabell för befordringspåslag enl. avsnitt 3 sid 5.

När någon vid byte till högre värderad befattning erhåller befordringspåslag, och detta innebär att individen hamnar utanför gällande lönespann (sid 6) finns möjlighet till en individuell bedömning av lönekommitténs arbetsutskott för IPE (Anette Grund och Björn Åkerström).

2. Till befattning med samma värdering

Ingen förändring görs av vare sig lön eller IPE-klass.

3. Till befattning med lägre värdering

IPE klass förändras, dock ingen förändring av lön.

Inom IPE till befattning som omfattas av yrkesarbetartrappa

1. Fastställ individens sammanlagda yrkeserfarenhet enl. avsnitt 3:d sid 4.

2. Placera in individen i rätt IPE klass med avseende på sammanlagd yrkeserfarenhet.

Om individens fastställda IPE klass innebär en höjning från tidigare nivå skall även höjning av lön göras enl. befordringspåslag avsnitt 3 sid 5.

När någon vid byte till högre värderad befattning erhåller befordringspåslag, och detta innebär att individen hamnar utanför gällande lönespann (sid 6) finns möjlighet till en individuell bedömning av lönekommitténs arbetsutskott för IPE (Anette Grund och Björn Åkerström).

Om individens fastställda IPE klass är samma eller lägre än tidigare nivå sker ingen förändring av lön.

3. Om personen placeras lägre än slut IPE och har klättring kvar i yrkesarbetartrappa skall översyn av lönen göras när individen når slut IPE för befattningen.

Från annan löneform

Vid rekrytering som genererar byte av löneform (från KV-lön till lön IPE) ska chef alltid kontakta sin lokala PXBP för att hantera ev. lönetillägg, såsom t.ex. KV-tillägg, TC-tillägg etc. Lön sätts enligt regelverk i avsnitt 3:”sätta lön” sid 4. Dock kan lön aldrig sänkas från tidigare grundlönenivå. Både

hantering av tillägg samt lönesättning skall alltid stämmas av med lokal facklig gruppordförande enligt regelverk om samverkan vid lönesättning.

5: Löneändring

All förändring av lön och / eller IPE klass skall göras via en servicerequest till lönekontoret, och på servicerequesten skall det alltid framgå lön och IPE klass även om någon av dessa inte har förändrats.

För en bra och meningsfull lönehantering är dokumentering en viktig del. Gör till en vana att alltid dokumentera och följ upp de förändringar som gjorts samt planera in framtida förändringar.

Som en hjälp för detta arbete rekommenderas att dokumenteringsmall vid lönesättning / lönejustering avsnitt 6 sid. 9 används.

6: Dokumenteringsmall vid lönesättning/lönejustering

Datum:

Typ av ärende:

Rekrytering (intern /extern)

Löneöversyn

Ändring av IPE klass

Sammanställning av löneändring:

Namn på medarbetare:

Ny lön:

Ny IPE klass: (kompetens / erfarenhet)

Omfattas av yrkesarbetartrappa: (om ja, tid för ev. klättring)

Startdatum: Tid för 6 mån revision

Ev. retroaktivitet (belopp):

Förankrad med: HR _____ IF Metall: _____

Övriga kommentarer:

(Här kan du skriva en motivering kopplat till din löneändring eller ren information som du som chef kan ha nytta av att gå tillbaka till).