

SVEMEK

# SVEMEK

Avtal och bilagor till allmänna  
anställningsvillkor



1 november 2020 - 31 mars 2023

 INDUSTRI  
ARBETSGIVARNA

 unionen



Sveriges Ingenjörer

 ledarna  
SVERIGES CHEFSORGANISATION

**Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor  
för tjänstemän inom  
svetsmekanisk industri**

---

Föreningen Industriarbetsgivarna  
Ledarna  
Sveriges Ingenjörer  
Unionen

Giltighetstid: 1 november 2020 – 31 mars 2023

Omslagsfoto: Rostfri bergvägg i Norra Djurgårdsstaden, Stockholm. Utfört av Forssells Smide.

## **Innehållsförteckning**

<b>Bilaga 1 Huvudavtal - Utdrag .....</b>	<b>4</b>
Förhandlingsordning .....	4
Rättstvister i allmänhet .....	5
Tvister rörande fredsplikten .....	6
Intressetvister .....	6
Fredsplikt .....	7
Förtroenderåd .....	7
Tjänstemarknadsnämnd/Arbetsledarnämnd * .....	7
<b>Bilaga 2 Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan SVEMEK och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer.....</b>	<b>9</b>
Gemensamma anteckningar .....	9
Riktlinjer rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid .....	10
Riktlinjer rörande ersättning för jourtid .....	11
Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst.....	12
<b>Bilaga 3 Arbetstid (trevalet).....</b>	<b>15</b>
<b>Bilaga 4 Löneavtal för avtalsåren 2021-2023 - Unionen .....</b>	<b>16</b>
1 Gemensamma utgångspunkter.....	16
2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen .....	16
3 Löner och löneutveckling .....	17
<b>Bilaga 5 Löneavtal för avtalsåren 2021-2023 - Sveriges Ingenjörer.....</b>	<b>20</b>
1 Gemensamma utgångspunkter.....	20
2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen .....	20
3 Löner och löneutveckling .....	21
4 Förhandlingsordning .....	22
<b>Bilaga 6 Tekniska anvisningar för Unionen och Sveriges Ingenjörer.....</b>	<b>23</b>
1 Löneavtalens omfattning .....	23
2 Retroaktiva omräkningar m m .....	24
3 Provision och premielön.....	25
4 Vissa pensionsfrågor .....	25
<b>Bilaga 7 Avtal om lokal lönebildning (Ledarna).....</b>	<b>26</b>

1 Gemensamma utgångspunkter.....	26
2 Grundläggande principer .....	27
3 Den lokala processen.....	27
4 Chefsdialog .....	28
5 Lönesättningsprinciper .....	28
6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning .....	29
7 Förhandlingsordning .....	29
8 Fredsplikt.....	30
9 Giltighetstid med mera.....	31
Bilaga 1 till Avtal om lokal lönebildning .....	32
Bilaga 2 till Avtal om lokal lönebildning .....	33
Stödmaterial .....	34
<b>Bilaga 8 Deltidspension.....</b>	<b>35</b>
Avsättning till deltidspension .....	35
Deltidspension.....	35
<b>Bilaga 9 Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket .....</b>	<b>36</b>

## **Bilaga 1**

### **Huvudavtal - Utdrag**

#### **Förhandlingsordning**

##### **§ 1**

Det förutsättes, att arbetsgivare och tjänstemän genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och så vitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

##### **§ 2**

Påkallas från endera sidan förhandling ska följande ordning gälla:

- a. Förhandling mellan arbetsgivaren och tjänstemännens organisation vid företaget (lokal förhandling). Saknas sådan organisation, föres förhandlingen med den eller de tjänstemän vid företaget, som tjänstemännen därtill utsett.
- b. Förhandling under medverkan av respektive arbetsgivarförbund och Sif/Le-darna/CF (centralförhandling).

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänförs, varit känt på arbetsgivar sidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på tjänstemannansidan för tjänstemännens organisation (eller enligt § 2 a särskild utsedd företrädare för tjänstemännen) vid företaget eller SIF/SALF/CF i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, så framt inte parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse inte ernås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hän-skjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska göras hos motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, så framt inte parterna enas om uppskov.

### **Protokollsanteckningar**

- 1) För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädarens namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra, huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.
- 2) Om arbetsgivare och tjänstemän enas därom, äger även lokal funktionär eller förtroendemans utom företaget delta i lokal förhandling.
- 3) Vid förhandling mellan arbetsgivare och arbetare, som direkt eller indirekt gäller tjänstemännen eller viss tjänsteman, äger tjänstemännen rätt att vara representerade.
- 4) Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänförs sig, regleras i lag om anställningsskydd ska i stället för de i § 2 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfrister.

### **Rättstvister i allmänhet**

#### **§ 3**

Har rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling enligt § 2 men icke kunnat lösas, ska den hänskjutas för bindande avgörande av i § 11 omförmålt förtroenderåd, därest berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF är ense därom. Enas dessa parter icke om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, men önskar endera av dem hänskjuta tvisten till avgörande av domstol, ska detta ske inom tre månader från den dag central förhandling slutförts, vid på följande att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Tvister om uppsägning och föreningsrättskränkning är undantagna från förtroenderådets behörighet.

#### **Protokollsanteckning**

§ 3 ovan är ej tillämplig när tvisten rör fråga som regleras i lag om anställningsskydd. (§§ 4 - 6 har utgått.)

## **Tvister rörande fredsplikten**

### **§ 7**

Talan, som grundats på påstående om brott mot fredsplikten, äger part resa vid arbetsdomstolen med bortseende från eljest gällande förhandlingsordning.

## **Intressetvister**

### **§ 8**

Intressetvister avseende lönefråga av kollektiv natur, vilken icke kunnat lösas vid central förhandling enligt § 2, äger berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF var för sig rätt att hänskjuta till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för utlåtande. Dylikt hänskjutande ska ske inom tre veckor efter det central förhandling slutförts, vid påföljd att part eljest förlorar ifråga varande rätt.

I den mån berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF är ense därom, äger de i stället hänskjuta lönefråga av här angiven art till bindande avgörande av förtroenderådet.

### **§ 9**

Föreligger intressetvist av annat slag än som angivits i § 8, må berört arbetsgivarförbund och SIF/SALF/CF i den mån de är ense därom, hänskjuta tvisten till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för dess utlåtande eller till förtroenderådet för bindande avgörande.

## **Protokollsanteckningar**

- 1) *Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling ska anses den dag, då berörda parter i förhandlingsprotokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna inte enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad*
- 2) *Den möjlighet att hänskjuta tvist till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden, som i §§ 8 och 9 tillerkänts arbetsgivarförbund, ska stå öppen även för SAF i tvist, där föreningen är förhandlingspart i förhållande till SIF/SALF/CF.*

## **Fredsplikt**

### **§ 10**

Part har i första hand att beakta den fredsplikt, som må föreligga på grund av kollektivavtal om anställningsvillkor. Härutöver gäller, att part inte må varsla eller tillgripa stridsåtgärd för lösning av tvistefråga, innan central förhandling i tvistefrågan slutförts.

Med iakttagande i varje tvistefall av reglerna i föregående stycke gäller vidare följande. Part må inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd under den tid om tre veckor, som enligt § 8 står part till buds i där angivna fall att hänskjuta tvistefrågan till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden såvida inte båda berörda parter förklarat sig skola avstå från dylikt hänskjutande. Har hänskjutande skett i vederbörlig ordning, fortsätter fredsplikten till dess tjänstemarknadsnämndens/arbetsledarnämndens utlåtande delgivits parterna.

Enas parterna om att hänskjuta intressefråga till bindande avgörande av förtroenderåd, får stridsåtgärder i frågan inte tillgripas eller vidhållas.

## **Förtroenderåd**

### **§ 11**

För behandling av tvister enligt §§ 3, 8 och 9 ovan ska förtroenderåd utses av respektive arbetsgivarförbund och SIF/CF respektive SALF. Varje förtroenderåd består av fem ledamöter. Av dessa utses två av arbetsgivarförbundet, två av SIF/CF respektive SALF och en, tillika ordförande, av arbetsgivarförbundet och SIF/CF respektive SALF gemensamt.

## **Tjänstemarknadsnämnd/Arbetsledarnämnd \***

### **§ 12**

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden har att avgiva utlåtande om lösningen av tvister enligt §§ 8 och 9 ovan.

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden består i sådana fall av fyra ledamöter. Av dessa utses två av SAF och två av SIF/CF resp SALF för en period av tre år; suppleanter för dem utses i samma ordning.



### § 13

Begäran om utlåtande av tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden ska göras skriftligen till nämnden med angivande av parts yrkande och med redogörelse för de omständigheter som part vill åberopa till stöd för sitt yrkande. Nämnden bereder motparten tillfälle till yttrande och äger i övrigt att muntligen eller skriftligen införskaffa de ytterligare upplysningar, som nämnden anser ägnade att underlätta dess ståndpunktstagande.

Senast inom två veckor efter det att ärendet inkommit till nämnden ska kallelse till sammanträde utfärdas. Sammanträde ska därefter hållas snarast möjligt. Har part framställt önskemål om skyndsam handläggning åligger det nämnden att så långt som möjligt ta hänsyn härtill.

Nämndens utlåtande eller beslut ska vara skriftligt och samtidigt tillställas båda parter och är, såvida parterna inte enas om annat, offentligt.

\* Vid överenskommelse den 21 maj 1976 om allmänna anställningsvillkor kom SAF och PTK överens om att tillsätta en tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK. Nämnden har samma arbetsuppgifter som motsvarande nämnder i tidigare huvudavtal. I den ska ingå fem ledamöter för vardera SAF och PTK. Överenskommelsen om tjänstemarknadsnämnd gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

## **Bilaga 2**

# **Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan SVEMEK och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer**

### **Gemensamma anteckningar**

#### **§ 1**

Parterna enades därjämte om att till protokollet i §§ 2-4 göra följande för överenskommelse om riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst gemensamma anteckningar.

#### **§ 2**

Parterna enades om att meddelande om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst skulle lämnas till såväl berörda tjänstemän som till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

#### **§ 3**

Parterna konstaterade att frågan rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt § 7 mom 2:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Industriarbetsgivarna och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer inte berördes av denna överenskommelse.

#### **§ 4**

Parterna noterade följande:

Enligt nuvarande semester-, sjuklöne-, övertids-, restids- och pensionsbestämmelser gäller följande beträffande ersättning för förskjuten arbetstid:

För ersättningsutbetalas semesterlön enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor § 4 mom 4. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages inte vid beräkning av övertidsersättning eller restidsersättning. För tjänstemän med regelmässigt förskjuten arbetstid inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1.

Ersättning för beredskapstjänst och jourtid ska inräknas i underlaget för semesterlön och semesterersättning\*. För tjänstemän med regelmässig jourtid eller beredskapstjänst inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1. Ersättningen beaktas inte vid tillämpning av övriga av ovan nämnda bestämmelser.

## Riktlinjer rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid

1. Nedanstående riktlinjer är avsedda att tillämpas vid arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger dock, om särskilda skäl härtill föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning i fråga om ersättning för arbete på sådan tid.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmätt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

\* Se § 4 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Industriarbetagivarna och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer.

### **Protokollsanteckningar**

- a) *Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
  - b) *Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagsarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs inom den s k bandbredden.*
3. Arbetsgivaren bör, så vitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.
  4. Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

Kl 18 - 07 vardagar

månadslönen

540

Från kl 07 lördagar, från kl 18 trettondagsaftonen och dagarna före 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag till kl 06 på följande vardag samt kl 06-07 pingst-, midsommar- och julafton

## Bilaga 2

---

### månadslönen

300

Från kl 07 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

### månadslönen

150

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

### **Riktlinjer rörande ersättning för jourtid**

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen inte har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.
3. Jourtid ersätts per jourtimme med

### månadslönen

600

dock gäller följande:

#### **fredag - söndag**

från fredag kl 18 till lördag kl 07

### månadslönen

540

från lördag kl 07 till måndag kl 06

### månadslönen

300

### **vid helger**

från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag

månadslönen

540

från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

300

från kl 07 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

150

Jourersättningen utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall, minskat med den tid för vilken övertidsersättning utgetts.

4. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
5. Jourtid ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

### **Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst**

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.
3. Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med

månadslönen

1400

## Bilaga 2

---

Dock gäller följande:

### **fredag - söndag**

från fredag kl 18 till lördag kl 07

månadslönen

1000

från lördag kl 07 till måndag kl 06

månadslönen

700

### **vid helger**

från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag

månadslönen

1000

från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och Alla Helgons Dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

700

från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen

350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall, minskat med den tid för vilken övertidsersättning utgetts.\*

4. Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Erforderliga resekostnader till arbetsplatsen ersätts av arbetsgivaren.
5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänstemän i mer kvalificerade befattningar till vilka skälig ersättning utges i annan ordning.

## Bilaga 2

---

6. Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

\* I överenskommelse mellan Industrierbetsgivarna och Ledarna har punkt 3 sista stycket följande lydelse: Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

## **Bilaga 3**

### **Arbetstid (trevalet)**

Varje tjänsteman har årligen, senast den 31 januari varje år, att göra ett av nedanstående val:

- en arbetstidsförkortning motsvarande fyra dagar
- en avsättning till pensionspremie motsvarande 2,4 % av under föregående kalenderår utbetald månadslön
- en kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 2 % av under föregående kalenderår utbetald månadslön.

I avtalsöverenskommelserna 2001 och 2004 fanns möjlighet för de lokala parterna att vid fyra revisionstillfällen tillföra den lokala potten 0,5 % i stället för att tillämpa ovanstående treval.

Harså skett minskas möjligheten till treval i motsvarande grad.

#### ***Exempel:***

*Har de lokala parterna utnyttjat möjligheten vid två tillfällen, så består trevalet av två lediga dagar eller 1,2 % pensionspremie eller 1,0 % i kontant ersättning.*

#### ***Anmärkningar:***

- 1 Tjänsteman som väljer arbetstidsförkortning har inte rätt att spara dagar från ett kalenderår till ett annat. Ledighet som inte uttages under kalenderåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.*
- 2 Det årsvisa utbetalda beloppet enligt denna bilaga ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsförmedlande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.*



## **Bilaga 4**

### **Löneavtal för avtalsåren 2021-2023 - Unionen**

#### **1 Gemensamma utgångspunkter**

Det är Industriarbetsgivarnas och Unionens gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet, investeringar och innovationskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas förutsättningar för tjänstemännens löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företags verksamhet och för tjänstemannen. Företags chefer har ett särskilt ansvar för att målsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Tjänstemännens kompetens och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Det är därför viktigt att under hela deras yrkesliv ge dem tillfälle och motiv till en ändamålsenlig kompetensutveckling, vilket bör återspeglas i den praktiska lönesättningen.

#### **2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen**

##### **2:1**

Lönesättning och löneutveckling för tjänstemännen sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företags ekonomiska förutsättningar, främst produktivtetsutvecklingen och tjänstemännens bidrag här till.

Lönesättningen ska därför vara en del av en produktivtets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör även finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar, t ex specialister/expert och chefer.

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga tjänstemän.

### 2:2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand målpuffyllelse och faktiska resultat.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

## 3 Löner och löneutveckling

### 3:1 Gemensam genomgång

De grundläggande principerna för lönebildningen och de gemensamma utgångspunkterna enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin känedom om företgets förhållanden bör de lokala parterna komma överens om tidplan och formerna för lönerevisionen.

De lokala parterna ska införa löneförhandlingar som ska genomföras analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerevisionerna.

### 3:2 Lönesamtal

En genomgång sker årligen av varje tjänstemans lön. Lönesamtalen sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

### 3:3 Lönerevision

De lokala parterna ska genomföra en lönerevision per avtalsår. Lönerevisionen ska ske den 1 januari 2021 respektive den 1 april 2022 om inte parterna enas om annat.

Revisionen ska ske med utgångspunkt från ”Gemensamma utgångspunkter” och ”Grundläggande principer för lönebildningen i företaget” enligt punkterna 1 och 2.

För genomförandet av förhandlingarna ställs till de lokala parterna förfogande det första avtalsåret ett löneökningstrymme om 2 % och för det andra avtalsåret 1,7 % av lönesumman för Unionens medlemmar dagen före lönerevisionsdatum.

Vid lönesättningen ska beaktas tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen.

För tjänsteman som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### **3:4 Lägsta löneökning**

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, fr.o.m. den 1 januari 2021, respektive den 1 april 2022 ha erhållit ett lägsta belopp om 358 kr, respektive 322 kr per månad. Beloppet avser heltidsanställd tjänsteman. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

### **4 Lägsta lön**

Avtalets lägsta månadslön, för närvarande kronor 18 044, höjs från och med den 1 januari 2021 till 18 495 kronor, respektive till 18 902 kr fr om den 1 april 2022.

För arbetstigare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget höjs avtalets lägsta månadslön för närvarande 19 341 kronor fr.o.m. 1 januari 2021 till 19 825 kronor fr om den 1 april 2022 till 20 261 kr.

Beloppen avräknas löneutrymmet vid företaget.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader. De lokala parterna enas om innebörden och tillämpningen av begreppet ”särskilda skäl” i företaget.

## **5 Förhandlingsordning**

### **5:1**

Saknas Unionenklubb vid företaget kan förslag lämnas och överläggning ske med berörd Unionena vdelning om tjänstemannen så önskar.

### **5:2**

Kan de lokala parterna inte enas, äger part rätt att påkalla central förhandling.

## **Bilaga 5 Löneavtal för avtalsåren 2021-2023 - Sveriges Ingenjörer**

**Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal att gälla för Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde SVEMEK, och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.**

Med civilingenjörer/medlemmar avses i detta avtal även andra akademiker som företräds av Sveriges Ingenjörer

### **1 Gemensamma utgångspunkter**

Det är Industriarbetsgivarnas och Sveriges Ingenjörers gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas förutsättningar för civilingenjörernas löneutveckling i företagen.

Produktivitetens utveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagens verksamhet och för civilingenjören. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att målsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Civilingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Det är därför viktigt att under hela deras yrkesliv ge dem tillfälle och motiv till en ändamålsenlig kompetensutveckling, vilket bör återspeglas i den praktiska lönesättningen.

### **2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen**

#### **2:1**

Lönesättning och löneutveckling för civilingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen och civilingenjörernas bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitet- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar, t ex specialister/expertter och chefer.

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga civilingenjörer.

### **2:2**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand målpåfyllelse och faktiska resultat.

## **3 Löner och löneutveckling**

### **3:1 Gemensam genomgång**

De grundläggande principerna för lönebildningen och de gemensamma utgångspunkterna enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden bör de lokala parterna komma överens om tidplan och formerna för lönerevisionen.

De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerevisionerna.

### **3:2 Lönesamtal**

En genomgång sker årligen av varje civilingenjörs lön. Lönesamtal sker mellan lönesättande chef och civilingenjören med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal.

Varje civilingenjör ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad civilingenjören kan göra för att öka lönen.

### **3:3 Lönerevisioner**

De lokala parterna ska genomföra en lönerevision per avtalsår.

Revisionerna ska ske med utgångspunkt från "Gemensamma utgångspunkter" och "Löneprinciper" enligt punkterna 1 och 2.

Lönehöjningarna ska gälla fr.o.m. den 1 januari 2021 respektive den 1 april 2022, om inte annat överenskommes.

För genomförande av förhandlingarna ställs till de lokala parterna förfogande för det första avtalsåret ett löneökningssutrymme om 2 % och för det andra avtalsåret 1,7 % av lönesumman för medlemmar i Sveriges Ingenjörer dagen före löneredovisningsdatum.

I samband med löneredovisningen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörgruppen.

Vid lönesättningen ska beaktas civilingenjörens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

För medlem som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### **4 Förhandlingsordning**

#### **4:1**

Saknar Sveriges Ingenjörer lokal avdelning vid företaget lämnas förslag till, och sker överläggning med, den enskilde civilingenjören.

#### **4:2**

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för löneredovisningens genomförande ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall ska de centrala parterna via överläggningar med de lokala parterna medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

#### **4:3**

Kan de lokala parterna inte enas, äger part att påkalla central förhandling.

# **Bilaga 6**

## **Tekniska anvisningar för Unionen och Sveriges Ingenjörer**

### **1 Löneavtalens omfattning**

#### **a) Löneavtalens tillämpningsområden**

Löneavtalet gäller endast medlemmar i Unionen/Sveriges Ingenjörer och i Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde SVEMEK.

Avtalet omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 december 2020, respektive den 31 mars 2022.

#### **b) Undantag**

Avtalet gäller inte för tjänstemän som påbörjat sin anställning vid företaget senast den 31 december 2020, respektive den 31 mars 2022 och som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning inte varit förlöpande 6 månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnådd pensionsålder
- är tjänstledig under minst tre månader - räknat från löneredovisningstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

#### **c) Anställningsavtal träffat senare än den 1 juli 2020, respektive senare än den 1 oktober 2021**

Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angiven tidpunkt och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2021 respektive 2022 års löneavtal ska tjänstemannen inte omfattas av löneredovisningen

#### **d) Redan genomförd löneredovisning**

Har i avvaktan på 2021 års löneavtal lönehöjningar utgetts ska detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

#### **e) 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.



### **f) Tjänstemän som slutat**

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, beta ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

### **g) Företag med verksamhet vid skilda enheter**

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget ska tillämpa bestämmelserna i avtalen på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall ska företaget tillämpa löneavtalen för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

### **h) Föräldralediga tjänstemän**

Tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska normalt tillförsäkras samma allmänna löneutveckling under ledigheten som när denne arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid.

## **2 Retroaktiva omräkningar m m**

### **Retroaktiva omräkningar**

Då löneavtalet för 2021 respektive 2022 ska tillämpas fr.o.m. den 1 januari respektive den 1 april, måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från detta datum. Följande gäller beträffande utbetalda övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukaavdrag.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen ska ske individuellt ska en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget inom Unionen/Sveriges Ingenjörer.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning inte kan erhållas från Försäkringskassan.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Schablonmetod är inte tillåten.

Sjukaavdrag ska omräknas enligt följande:

- Sjukavdrag som 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Retroaktiv omräknings ska inte ske för sjukavdrag från 15:e kalenderdagen.

### **3 Provision och premielön**

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

### **4 Vissa pensionsfrågor**

#### **Avtalets tillämpning vid pensionsfall**

Om lönehöjning utges till tjänsteman, som slutat sin anställning den 1 januari 2021 respektive den 1 april 2022 eller senare och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

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

Företaget ska till Collectum/PRI som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

## **Bilaga 7**

### **Avtal om lokal lönebildning (Ledarna)**

Industriarbetsgivarna och Ledarna är ense om att följande avtalska gälla för medlemsföretagen inom SVEMEK samt Ledarnas medlemmar inom parternas gemensamma verksamhetsområden.

#### **1 Gemensamma utgångspunkter**

Industriarbetsgivarna och Ledarna vill med detta avtal bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en positiv löneutveckling. Detta förutsätter ett utvecklat och effektivt ledarskap inom alla funktioner i företaget.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att resultat följs upp. Detta förutsätter en kontinuerlig individuell utveckling och delaktighet. För att framgångsrikt kunna kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål krävs att cheferna erhåller stöd och utbildning samt har rimliga förutsättningar för att hantera detta avtal.

Avtalet ger ramen för den lokala lönebildningsprocessen, där utgångspunkten är dialogen mellan chef och medarbetare. Nyckelorden i denna dialog är;

- individuella mål och prioriteringar
- kompetensutveckling
- resultat och prestation
- lön och belöning

Arbetsgivaren informerar alla berörda om avtalet och dess praktiska hantering.

Finns lokala företrädare för Ledarna ska den lokala processbeskrivningen utformas gemensamt. Parterna har ett gemensamt ansvar för att processen kvalitetssäkras. Partsgemensamt stödmaterial ger vägledning i detta arbete.

Beträffande principerna för lönebildningen och den praktiska tillämpningen kan de centrala parterna ge råd och stöd.

## 2 Grundläggande principer

### 2:1

Avtalets tillämpning anpassas till lokala förutsättningar och förutsätter engagemang, förtroende och ansvar.

### 2:2

Företagets lönepolicy och välkända lönekriterier är grunden för lönesättningen. Chefer ska värderas med utgångspunkt från sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap.

### 2:3

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.

### 2:4

Dialogens kvalitet och utveckling bygger på ett gemensamt ansvarstagande.

## 3 Den lokala processen

Företaget ansvarar för att löneprocessen kommer till stånd. För att processen ska fungera krävs att den kvalitetssäkras genom en beskrivning av hur tillämpningen ska ske. Denna bör vara skriftlig.

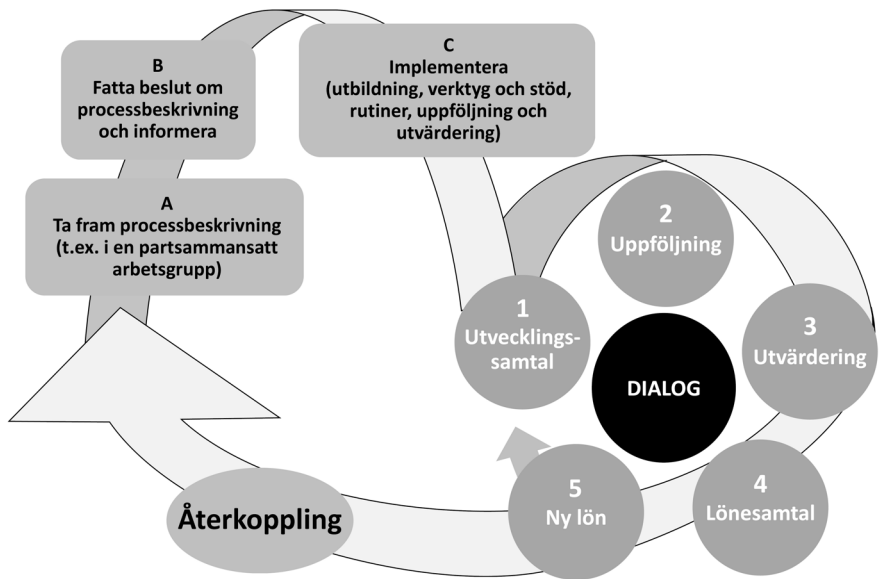
Företaget definierar vilka personer som ansvarar för löneprocessen. I samband med detta ska deras befogenheter och arbetsuppgifter klarläggas.

Det är särskilt viktigt att det framgår hur dialogen genomförs och följs upp samt tidpunkten för lönerevision. Lönerevisionsdatum för olika individer kan med fördel förläggas till i förväg fastställda individuella tidpunkter enligt en bestämd ordning, exempelvis anställningsmånad.

Om det finns lokala företrädare för Ledarna ska parterna gemensamt ta fram en beskrivning av hur avtalet ska tillämpas i det egna företaget, baserad på avtalets intentioner. De ska även komma överens om hur arbetsgivarens förslag på individuella löner ska presenteras för de lokala företrädarna.

Om det inte finns lokala företrädare ska lönesättande chef och enskild medlem i Ledarna komma överens om tidpunkter och former för utvecklingssamtal, uppföljning, lönedialog, lönerevisionsdatum enligt avtalets utgångspunkter och principer.

## Processens delar – en översikt



### 4 Chefsdialog

Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd individ om mål, prioriteringar, förväntningar och utvecklingsbehov. Inriktningen är att skapa en process där individens resultat, prestation, kompetens och löneutveckling knyts samman. Dialogen sker med utgångspunkt från uppdraget och de individuella förutsättningarna och där kompetensplanering är ett givet inslag.

En fungerande dialog mellan chef och närmast överordnad chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

I dialogen bör följande delar ingå: utvecklingssamtal, uppföljning, utvärdering, lönesamtal och motivering av ny lön.

### 5 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån företagets lönepolicy och välkända lönekriterier.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla

medarbetare samt initiativ, idériedom och innovationskraft, helhetssyn betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Revidering av lönen ska ske minst en gång per tolv månaders period. Föräldralöna omfattas av den årliga löneprocessen.

Närmaste chef ska ha ett avgörande inflytande i lönesättningen. Ny lön ska alltid presenteras och motiveras i ett planerat samtal.

Vid befordran eller förändring i befattningen sker en översyn av lönen.

### **6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning**

För medlem i Ledarna som erbjuds låg eller ingen löneökning, ska särskilda överläggningar föras. Vid överläggningen diskuteras medlemmens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Resultaten dokumenteras.

## **7 Förhandlingsordning**

### **7:1 Allmänna utgångspunkter**

Det ligger i avtalets anda att frågor om individuell lönesättning och löneutveckling i första hand löses i chefsdialogen mellan medlem i Ledarna och dennes chef. I det fall frågorna inte kan lösas bör medlemmen kontakta Ledarna, varvid bestämmelserna i denna förhandlingsordning gäller.

Lokala parter ska eftersträva att nå överenskommelse om hur löneprocessen ska utformas och hur avtalet ska tillämpas. Om parterna inte kommer överens kan de påkalla förhandlingar enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning.

### ***Anmärkning***

*I det fall en arbetsgivare överhuvudtaget inte tar initiativ till att inleda diskussioner om löneprocessens utformning eller på annat sätt åsidosätter detta avtals tillämpning ska förhandlingsordningen i allmänna villkorsavtalet för Industrierbetsgivarnas respektive förbund tillämpas.*

### **7:2 Lokal förhandling**

Lokal förhandling avseende löneprocessen och hur avtalet ska tillämpas ska påkallas senast tre veckor från det att endera parten förklarar att den anser oenighet i någon fråga föreligga. Innan en lokal förhandling avslutas, bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

### **7:3 Förhandling vid oenighet om individuell lön**

Vid oenighet om arbetsgivarens förslag till individuell lön ska lokal förhandling påkallas senast sju dagar efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag. Förhandling ska påbörjas senast tre veckor efter påkallandet. Innan en lokal förhandling avslutas kan de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet.

### **7:4 Central förhandling**

Central förhandlingska påkallas av centrala parter senast tre veckor från den dag lokal förhandling har förklarats avslutad.

### **7:5 Hänskjutande till Nämnden för Lönefrågor**

Kan parterna ej enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal inom två månader.

Nämnden för Lönefrågor består av fyra ledamöter varvid berört arbetsgivarförbund respektive Ledarna utsert två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

### **7:6 Preskription**

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

## **8 Fredsplikt**

Detta avtal innebär fredsplikt för såväl lokala som centrala parter i de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Ledarna eller Industrierbetsgivarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågasättande företag eller del av företagsom förhandlingen omfattar. Besked om det ska omgående lämnas till motparten.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av förbundsstyrelse eller av styrelsen i Industrierbetsgivarna.

I övrigt tillämpas konfliktreglerna i gällande lag och avtal.

### **9 Giltighetstid med mera**

Avtalet träder i kraft den 1 april 2016 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Parterna är ense om att detta avtal ska anmälas till Medlingsinstitutet för registrering.

Avtalet löper med samma giltighetstid som mellanvarande avtal om allmänna villkor och någon särskild uppsägning behöver därför inte göras.



### **Bilaga 1 till Avtal om lokal lönebildning**

Diskussionspunkter som ska hanteras i den lokala processen (se även vägledning/underpunkter i stödmaterial)

Punkterna ska vara ett stöd för att få igång en väl fungerande och verksamhetsanpassad lokal lönebildning. De kan också användas till att följa upp och kvalitets-säkra den process som redan finns på företaget.

Syftet med punkterna är att tydliggöra roller, ansvar och arbetssätt samtidigt som de kan ge nya infallsvinklar.

1. Vinsterna med lokalt anpassad lönebildning för chefer
2. Input mellan lönesättande chefer och ledningen inför lönerevisionen
3. Önskvärd utveckling hos individen/individerna
4. Ansvar och befogenheter
5. Typ av samtalsom ska genomföras
6. Nödvändig utbildning, stöd och resurser
7. Kvalitetssäkring av samtal, bedömningar och motivering av ny lön
8. Dokumentation av samtal och överenskommelser
9. Hantering av situation då chef och lönesatt inte kommer överens om ny lön
10. Tidplan för revisionsperioder
11. Ledningens kommunikation av förutsättningarna inför lönerevision med lönesättande chefer

Tänk på att utvärdering och utveckling av lönebildningsprocessen kvalitetssäkrar tillämpningen och främjar verksamhetens behov.

## **Bilaga 2 till Avtal om lokal lönebildning**

### **Innehåll i chefsdialogen**

En fungerande dialog mellan medlem och dennes chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

Områden som bör lyftas i dialogen kring chefens uppdrag och förutsättningar är:

1. Uppdrag och ansvarsområden
2. Kompetens- och karriärutveckling
3. Ansvar och befogenheter
4. Stöd i organisationen (administrativt, HR, närmaste chef, kollegor, medarbetare)
5. Förståelse för och relation till företagets övriga verksamhet
6. Förväntningar och förutsättningar i chefsrollen
  - Former och intervall för återkoppling
  - Förväntat ledarskap
  - Tillgänglighet och flexibilitet
  - Tillgång till stödfunktioner
  - Arbetsbelastning

## Stödmaterial

1. Vad kännetecknar ett gott ledarskap och hur värderar vi det?
2. Hur vill du beskriva ditt uppdrag och dina ansvarsområden?
3. Hur tydlig anser du att ansvarsfördelningen är inom företaget?
4. Vilken grad av handlingsfrihet anser du att du har?
5. Vilket inflytande har du på övergripande beslut, verksamhetens inriktning?
6. Hur ser du på ditt eget behov av kompetensutveckling – på kort och lång sikt?
7. Vad är mest prioriterat just nu?
8. Vad skulle du vilja lägga mer tid på?
9. Vad skulle du vilja lägga mindre tid på?
10. I vilken omfattning och i vilket forum kan du diskutera verksamheten och reflektera?
11. Hur resonerar du kring tillgänglighet i din chefsroll?
12. Hur påverkas ditt privatliv av ditt arbete?
13. Vilket stöd behöver du i din chefsroll för att hantera ditt uppdrag på bästa sätt?
14. Vad kan jag göra för att bidra till att du har rätt förutsättningar för ditt uppdrag?
15. Hur vill du beskriva relationen till dina medarbetare?
16. Hur och från vem får du återkoppling på din arbetsinsats?
17. Vilken information behöver du för att hantera ditt uppdrag?

## **Bilaga 8**

### **Deltidspension**

#### **Avsättning till deltidspension**

Under avtalsperioden görs ytterligare pensionsavsättning om totalt 0,5 %. Avsättning ska ske med 0,2 % fr.o.m den 1 juni 2017, totalt 1,0 %, respektive 0,3 % fr.o.m. den 1 juni 2019, totalt 1,3 %.

Ytterligare avsättning på 0,4 % ska göras fr o m 1 januari 2021, d v s totalt 1,7 %.

#### **Deltidspension**

Tjänsteman kan från 62 års ålder ansöka om att i pensioneringssyfte arbeta deltid (deltidspension). Tjänstemannen ska ansöka om detta senast sex månader innan den avses träda ikraft. Samråd ska ske mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Utgångspunkten är att arbetstiden vid deltidspension ska vara 80 % av en heltid. Annan nedgång i tid kan överenskommas.

Tjänstemannens rätt till deltidspension är inte ovillkorlig. Arbetsgivaren kan av verksamhetsskäl avslå en ansökan. Det åligger då arbetsgivaren att sakligt och konstruktivt undersöka olika åtgärder för att möjliggöra en deltidspension innan avslagsker. Parterna är överens om att det vid mindre företag kan innebära särskilda svårigheter att en tjänsteman går i deltidspension. Särskild hänsyn ska därför tas till dessa företags förutsättningar vid en bedömning av ansökan om deltidspension. Det enskilda företags förutsättningar avgör möjligheterna till att bevilja deltidspension. Oaktat företags storlek ska vid en bedömning av ansökan alltid ett skäligt hänsynstagande tas till verksamhetens behov och krav. En sådan bedömning kan bland annat ske utifrån hur arbetet kan bedrivas utan problematiska avbrott eller ökade kostnader för företaget.

Om en arbetsgivare ska avslå en tjänstemans begäran ska denne underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation. I samband med detta ska skälen till varför arbetsgivaren avser att avslå ansökan redovisas. Förhandling kan begäras enligt gällande förhandlingsordning. Frågan om rätt till deltidspension prövas dock slutligt i centralförhandling, d v s rätten till deltidspension kan inte prövas av domstol.

För tjänsteman som utnyttjar sin rätt till deltidspension, och tillhör ITP 2, ska arbetsgivaren till Collectum anmäla dennes tidigare heltidslön i syfte att ålderspensionen från 65 års ålder inte ska påverkas av deltidspensioneringen.

## **Bilaga 9**

### **Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket**

#### **Flexibel arbetstid**

Överenskommelsen mellan SAF och PTK den 22 oktober 1979 om riktlinjer för flexibel arbetstid gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

#### **Inkassering av medlemsavgifter**

Överenskommelsen mellan SVEMEK och SIF den 15 december 1980 angående arbetsgivarens medverkan vid inkassering av SIFs medlemsavgifter.

#### **Jämställdhetsavtal**

Överenskommelsen mellan SAF-LO-PTK den 3 mars 1983 om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

#### **Konkurrensklausuler**

Avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, samt därtill hörande skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, den 2 juli 2015.

#### **Pension och gruppliv**

Uppgörelsen om ITP den 30 september 1976 med prolongering den 29 november 1985 mellan SAF och PTK gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

Samma gäller beträffande avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK.

#### **Premielön**

Överenskommelsen om allmänna villkor och löneredovisningsfrågor vid premielön mellan SAF och SIF/SALF/CF den 14 december 1969 med ändringar 1977 gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

#### **Rätten till arbetstagares uppfinningar**

Avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK om rätten till arbetstagares uppfinningar, samt därtill hörande skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, den 2 juli 2015.

### **Social trygghet vid utlandstjänstgöring**

”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” mellan SAF och PTK den 24 juni 1985 gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

### **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada**

Avtalet den 29 mars 1979 om AMF-försäkringarna med senare vidtagna ändringar och tillägg gäller mellan SVEMEK och SIF/SALF/CF.

### **Trygghetsöverenskommelse**

Trygghetsöverenskommelsen mellan SAF och PTK den 5 april 1974 med senare ändringar gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

### **Utvecklingsavtal**

Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 med tillägg och ändringar gäller mellan SVEMEK och Metall/SIF/SALF/CF.

Riktlinjer för produktivitetsfrämjande åtgärder jämte tillhörande överenskommelse och rekommendationer antagna av SVEMEK och Metall/SIF/SALF/CF den 12 augusti 1983.



Produktion: Industrierbetsgivarna  
Artikelnummer: 8122-2020