

# PROTOKOLL

ORIGINAL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2011 - 31 mars 2012

Parter Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen  
Sveriges Ingenjörer

Tid Torsdagen den 24 februari 2011

Plats Almegas lokaler i Stockholm

Närvarande för **För arbetsgivarparten**  
Bent Johannesson  
Ulrika Francke  
Eva Nygren  
Mats Körner  
Jessica Petrini  
Anders Rydberg  
Petter Skogar

Veronica de Bourgh  
Maria Eriksson  
Thomas Lansing  
Lena Wästfelt

**För Sveriges Ingenjörer**  
Pia Bäckström  
Christer Sjödin

Peter Blomquist  
Johan Dittlén  
Christer Eriksson  
Per Friberg  
Bogdan Luczak  
Sara Nilsson  
Fredrik Sundin

---

§ 1 Parterna träffar avtal om lönebildning för  
avtalsområde Svenska Teknik&Designföretagen,  
enligt bilaga 1.

Överenskommelse om lokal lönebildning avser 2011. Sveriges Ingenjörer förbehåller sig rätten att i avtalsrörelsen 2012 återgå till ett siffersatt löneavtal. STD-företagen förbehåller sig, å sin sida, rätten att i avtalsrörelsen 2012:

- frångå överenskommelse om partsgemensam statistik

- återgå till skrivningar i tidigare löneavtal med bäring på siffersatta avtal

- avbryta partsgemensamma aktiviteter förenade med lokal lönebildning.

- § 2 Parterna träffar avtal om kompetensutveckling enligt bilaga 2.
- § 3 Parterna prolangerar avtalet om allmänna anställningsvillkor med ändringar och tillägg enligt bilaga 3.
- § 4 Parterna är överens om att ta fram ett gemensamt stödmaterial för lönekartläggning i syfte att underlätta för företagen att undanröja eventuellt förekommande osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i likartade befattningar.
- § 5 Parterna preciserar utformningen av en gemensam lönestatistik enligt bilaga 4.
- § 6 Tidigare träffad överenskommelse den 28 och 29 oktober 1998, Avtal om ersättning vid tjänsteresor, prolangeras. Reseavtalet gäller på företagen om Sveriges Ingenjörers lokalavdelning påkallar det och om inte lokal överenskommelse om annat träffas. Eventuella kostnader för införandet avräknas mot löneutrymmet.
- § 7 Har kortare arbetstid överenskommit lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2001 respektive 2001-2004 och 2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta att tillämpas.
- § 8 Parterna är överens om att nyanställd tjänsteman har rätt att, en gång på betald tid, under en timme delta i av den lokala arbetstagarorganisationen anordnad information om den lokala fackliga verksamheten på företaget.
- § 9 Kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller under perioden 1 april

2011 till och med den 31 mars 2012. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 10 Vid förändrad lagstiftning är parterna överens om att uppta förhandlingar och göra nödvändiga förändringar i allmänna villkorsavtalet.

§ 11 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet



Maria Eriksson

Justeras



Petter Skogar



Pia Bäckström



## Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen, och Sveriges Ingenjörer respektive Sveriges Arkitekter.

### 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbundens avtalsområde Svenska Teknik&Designföretagen.

### 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Parterna har konstaterat att företagen i branschen varierar i storlek och verksamhetsområden. Det finns också en stor geografisk spridning. I vissa av dessa verksamheter saknas facklig representation. I verksamheter som saknar lokal facklig part sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom dialog med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för enskild medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation.

### **3 Löneprocessen**

#### **3.1 Parternas inledande arbete**

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2011 om inte annat överenskommes. Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för de lokala parterna.
- en genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i företaget för att uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar och uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- diskuterar formerna för löneprocessen och anpassar den efter företagets förutsättningar
- diskuterar lönekriterier
- klargör vilka som omfattas av lönerevisionen
- upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till
- Sveriges Arkitekters företrädare informerar företaget om vilka medlemmar som inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.5.1

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

## 3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk. Företaget ansvarar för att lönesättningsprinciperna och lönekriterierna är tydliga och kända av alla medarbetare. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för samtliga medarbetare i företaget.

### 3.2.1 Lönekriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

*Anmärkning: Som lönekriterier ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.*

## 3.3 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

## 3.4 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell löneutveckling

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

För Sveriges Arkitekter gäller att de medarbetare som valt att inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.5.1 ska träffa överenskommelse om lön.

### **3.5 Parternas avslutande arbete**

#### **3.5.1. Förhandling/överenskommelse**

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokal facklig part förslag till nya individuella löner för de medarbetare som denne företräder. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt utan onödigt dröjsmål.

*Anmärkning: Avtalet förespråkar anpassning till lokala förhållanden. Därför kan de lokala parterna i 3.1 komma överens om annan ordning avseende innehållet i 3.5.1.*

#### **3.5.2 Information om ny lön**

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Om en medarbetare erhåller ingen eller ringa lönehöjning 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 arbetstuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

För dessa medlemmar ska på begäran av företaget eller den lokala fackliga parten särskilda överläggningar föras.

*Anteckning: För att kunna kontrollera utfall har den lokala fackliga parten rätt att ta del av löneunderlag och förhandlingsresultat för sina medlemmar.*



### 3.6 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerrevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

## 4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast fjorton kalenderdagar efter den lokala förhandlingens avslutande.

### 4.1 Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas lokal facklig part från Sveriges Ingenjörer och/eller Sveriges Arkitekter med fullmakt att förhandla om löner.

Om inte annat överenskommit ska arbetsgivaren senast en månad före lönervisionsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål- och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

De centrala parterna kan lämna råd och ge anvisning om lönerrevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerrevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

*Anmärkning: I stora företag och i koncerner, där representation av lokal facklig part saknas på en eller flera orter, kan tidsperioden "senast en*

---

*månad före" ändras efter överenskommelse med Sveriges Arkitekter  
och/eller Sveriges Ingenjörer.*

## **5 Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2011 t o m den 31 mars 2012.

Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen



Sveriges Ingenjörer

Sveriges Arkitekter



# Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

## 1 Löneavtalets omfattning

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets löneredvisionsdatum.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets löneredvisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från löneredvisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

### 1.3 Anställning den 1 oktober eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning den 1 oktober eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års löneredvision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

De medlemmar som anställs under tiden mellan det att arbetsgivaren lämnar sitt löneförslag och löneredvisionen ska i samband med anställningen erhålla besked om de ska omfattas eller undantas från löneredvisionen. Samma besked ska ges till den lokala fackliga organisationen.

## **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, om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

### **2.2 Retroaktiv omräkning**

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt. Beträffande provision, se nedan pkt 2.3.

### **2.3 Provision**

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

## **Avtal om kompetensutveckling**

### **Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling**

#### **Förutsättningar**

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motiv för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifter.

Utbildning sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter.

#### **Behov**

Kunskap är färskvara, vilket gör att alla anställda har behov av återkommande kompetensutveckling. Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

#### **Ansvar**

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

*Anteckning: parterna är överens om att för tjänstemannen nödvändig företagsspecifik utbildning normalt ska ske på betald arbetstid.*

### **Dialog**

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp. En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering.

Om en anställd särskilt begär det ska en sådan planering ske.

### **Samverkan**

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl företagets som medarbetarens situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, individuella utvecklingsplaner, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser, särskilt i förhållande till uppdragens utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.

**Parterna har träffat avtal om följande ändringar i kollektivavtalets allmänna villkor:**

#### **4.2 Restidsersättning**

4.2.2 Begränsningen om att restidsersättning utges för max 6 timmar/kalenderdygn utgår.

#### **7.1 Föräldraledighetstillägg**

##### Ändrad lydelse:

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas:

*På lönedelar under 10 prisbasbelopp*

10 % av dagslönen per kalenderdag

*På lönedelar över 10 prisbasbelopp*

90 % av dagslönen per kalenderdag

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av belopp enligt ovan.

Deltidsföräldraledighet kan tas ut som ett antal timmar alla arbetsdagar alternativt som en eller flera hela dagar under en arbetsvecka.

För den som har minst ett års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för två trettiodagarsperioder.

För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för fem trettiodagarsperioder.

Ersättning utges för trettiodagarsperiod inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

#### **§ 4 Arbetstid**

Paragrafens inledning tillförs ett nytt stycke om nationaldagen, motsvarande den text som tidigare återfunnits i förhandlingsprotokollet. Paragrafens inledning får då följande lydelse:

Överenskommelse om arbetstid, se separat arbetstidsavtal (bilaga 2).

Midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Ledighet på helgdagar och de ovan angivna helgdagsaftnarna kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare bytas ut mot ledighet på annan dag som annars skulle ha varit arbetsdag. Det totala antalet arbetsdagar och arbetsfria dagar under kalenderåret ska inte påverkas genom dessa byten.

De lokala parterna kan träffa avtal om flexitid.

#### **Sveriges nationaldag**

Om de lokala parterna inte har kommit överens om annat gäller nedanstående.

Tjänsteman, som är anställd på Sveriges nationaldag, erhåller 2,3 timmar per år, beräknad som för en heltidsanställd, i en tidbank eller motsvarande.

#### *Anmärkning*

*Bytet från annandag pingst till Sveriges nationaldag, som allmän helgdag, skall inte påverka tjänstemannens arbetstidsmått. Parterna rekommenderar därför de lokala parterna att finna lösningar med utgångspunkt från tjänstemannens olika arbetstidsformer.*



## **Partsgemensam lönestatistik**

### **Bakgrund**

De centrala parterna har inlett ett gemensamt arbete med lönebildningsfrågorna. Parterna vill också verka för stabila, och förtroendeskapande avtalslösningar. STD-företagen och Sveriges Ingenjörer har förklarat sig beredda att ta ansvar för att fortsätta utveckla det partsgemensamma arbetet.

### **Syfte och användning**

Det partsgemensamma lönestatistikavtalet ska ge de centrala och lokala parterna kunskap om löneförhållanden inom branschen i syfte att utvärdera löneavtalet samt stödja den lokala lönebildningsprocessen.

Parterna har ett ömsesidigt intresse av att samarbeta i lönestatistiska frågor för att kunna utvärdera och följa upp utfallet av det sifferlösa avtalet. Genom detta uppnås stabilitet och förtroende för avtalskonstruktionen. Statistikavtalet ska bland annat ge parterna information om hur medlemmarnas löneläge, löneutveckling och lönestruktur ser ut i förhållande till avtalsområdet som helhet.

Inom ramen för statistikavtalet ska en marknadslöneinformation som är användbar för de lokala parterna utvecklas.

### **Moderna löneavtal kräver moderna uppföljningsmetoder**

Ett avtal om partsgemensam lönestatistik behöver utvecklas kontinuerligt. Inom ramen för statistikavtalet bildas en arbetsgrupp som arbetar långsiktigt med att vidareutveckla metoder för uppföljning av lokala lönebildningsavtal.

