

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2007 – 31 mars 2009 (31 mars 2010)
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Svensk Teknik och Design, STD Sveriges Ingenjörer
Tid	11 maj 2007
Plats	Almegas lokaler i Stockholm
Närvarande	För arbetsgivarparten Magnus Kendel Bigitta Beeck Johan Månsson Håkan Blom Johan Bill Magnus Borglund Jerker Perers Sveriges Ingenjörer Pia Bäckström Elisabet Ohlsson Peter Blomquist Per Carlsson Edward Wander Bogdan Luczak Peter Granberg Susann Lindqvist Cecilia Axelsson

-
- § 1 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Svensk Teknik och Design, STD, enligt **bilaga 1**.
- § 2 Parterna prolangerar avtalet om allmänna anställningsvillkor. Ändringar görs i avtalen enligt **bilaga 2**.
- § 3 Parterna ska skriftligt informera om de gemensamma riktlinjer som huvudorganisationerna har enats om för genomförandet av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, så att medlemsföretag kan beakta överenskommelsen i de fall då avtal om distansarbete träffas med medarbetare.

- § 4 Parterna noterade att de är ense om att inleda ett djupare samarbete inom arbetsmiljöområdet. Riktlinjerna för detta framgår av **bilaga 3** till förhandlingsprotokollet.
- § 5 Parterna antar nytt arbetstidsavtal vilket framgår av **bilaga 4**.
- § 6 Parterna är överens om att Överenskommelse om ersättning vid brott mot veckovila från den 2 september 2004 upphör att gälla.
- § 7 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.
- Föräldralediga ska omfattas av lönerrevisionen på samma villkor som övriga medarbetare och inte missgynnas i relation till dessa.
- § 8 Parterna har diskuterat kompetensutveckling i företagen. En av frågorna som diskuterats är att utbildning i företagsspecifika frågor genomförts på icke betald arbetstid.
- Parterna är överens om att för tjänstemannen nödvändig företagsspecifik utbildning normalt ska ske på betald arbetstid.
- § 9 Tidigare träffad överenskommelse den 28 och 29 oktober 1998, Avtal om ersättning vid tjänsteresor, prolongeras. 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.
- § 10 Parterna har i detta avtal infört regler om konfessionslösa helger. Detta innebär inte någon inskränkning i rätten till permission. I de fall arbetsgivare och tjänsteman inte kan enas om byte av helgdag äger den lokala parten rätt att påkalla förhandling.
- § 11 Parterna är överens om att bytet från annandag pingst till nationaldagen som allmän helgdag inte ska påverka tjänstemannens arbetstidsmått. Parterna rekommenderar därför de lokala parterna att finna lösningar med utgångspunkt från tjänstemannens olika arbetstidsformer. Om de lokala parterna inte kan enas om annat så ska tjänsteman anställd på nationaldagen i tidsbank eller motsvarande erhålla 2,3 timmar beräknat som för en heltidsanställd tjänsteman.

- § 12 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.
- § 13 Parterna är överens om inriktningen att ingen tjänsteman samtidigt ska erhålla dubbla sjuklöner/sjukersättningar. Parterna ska gemensamt utreda frågan i syfte att om möjligt utarbeta en regel avseende samordning av sjuklön/sjukersättning att föras in i avtalet om allmänna anställningsvillkor punkt 6.5.
- § 14 Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden 1 april 2007 – 31 mars 2009.
- Avtalen omfattar även en option på förlängning av avtalstiden till och med den 31 mars 2010. Part som önskar utnyttja optionen ska skriftligen göra en framställan om detta till motparten senast den 31 december 2008. Motparten ska lämna skriftligt svar senast den 31 januari 2009. Underlåtenhet att lämna svar innebär en accept av framställan.
- Efter avtalstidens utgång den 31 mars 2009 respektive, i händelse av utnyttjad option, den 31 mars 2010, löper avtalet med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.
- § 15 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet

Birgitta Beeck

Justeras

Magnus Kendel

Pia Bäckström

**ALMEGA * Svensk Teknik och Design
Sveriges Ingenjörer**

Löneavtal

2007 04 01 – 2009 03 31 (2010-03-31)

Löneavtal

Avtal om lönebildning för Arkitekt- och Konsultföretag mellan ALMEGA Tjänsteförbunden, Svensk Teknik och Design och Sveriges Ingenjörer den 1 april 2007 till 31 mars 2009. Avtalet innehåller även en option om förlängning av avtalstiden till och med den 31 mars 2010.

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda vid företag anslutna till Svensk Teknik och Design (STD).

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Sammantaget skapar detta bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen och trygghet i anställningen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid den årliga lönedialogen ska medarbetaren få kännedom om vilka förväntningar arbetsgivaren har på medarbetaren, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

2:1 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 arbetsuppgifterna.

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.

2:2 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.

2:3 Ansvar

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

2:4 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.

2:5 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 uppdragets utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.

3 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

3:1 Förutsättningar

Lönesättning och löneutveckling för medarbetarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utveckling och medarbetarnas bidrag här till.

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

3:2 Principer

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.

Utgångspunkten är de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft samt relationer till uppdragsgivarna.

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

Det är viktigt att en årlig dialog förs mellan lönesättande chef och berörd medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga medarbetare. Framgår det att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa elimineras.

4 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om formerna för den lokala processen
- diskutera lönesättningskriterier
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

I samband med den individuella lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen. Lönestrukturen i företaget ska återspegla medarbetarens kvalifikation, teknisk utbildning, kompetens samt erfarenhet och arbetsinsats.

5 Lokala löneförhandlingar och löneökningar

5:1 Lokal pott

Lönerevisionsdatum är den 1 april 2007 och den 1 april 2008 om inte de lokala parterna enas om andra tidpunkter. Om parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om annat avsätts en pott om 3,3 % respektive 3,1 % av de fasta kontanta lönerna för Sveriges Ingenjörers medlemmar den 31 mars respektive år. Individuell fördelning av dessa lönepotter sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

Om option för år 2009 utnyttjas är lönerevisionsdatum den 1 april 2009, om inte de lokala parterna enas om annan tidpunkt. En pott avsätts på 2,3 % av de fasta kontanta lönerna för medlemmarna i Sveriges Ingenjörers lokalavdelning per den 31 mars 2009.

Protokollsanteckning: För att kunna göra löneöversyn/strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har den lokala fackliga organisationen rätt att ta del av löneunderlag respektive förhandlingsresultat för sina medlemmar.

I samband med den årliga lönerevisionen genomför också de lokala parterna en löneöversyn i syfte att för Sveriges Ingenjörers lokalavdelning bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Löneöversynen kan utvisa att det utöver fördelning av lönepotten finns skäl att göra individuella lönejusteringar i syfte att skapa den lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Löneöversynen ska genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen.

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, där lönerevisionen omfattar färre än 10 medarbetare gäller om inte lokal överenskommelse om annat träffas, att löneutrymmet ska beräknas på flera närbelägna enheter, som tillsammans har minst 10 medarbetare som omfattas av lönerevisionen. Förhandling ska dock genomföras på varje ort/enhet så att den enskilde medarbetarens lön blir föremål för förhandling.

För medlem i Sveriges Ingenjörers lokalavdelning som erhåller ingen eller ringa löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Det är naturligt att arbetsgivaren ger medarbetaren möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

5:2 Tidigare arbetstidsförkortning

Har kortare arbetstid överenskommit lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2001 respektive 2001-2004 och 2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta att tillämpas.

6 Lokal och central förhandling

Löneprocessen och de lokala förhandlingarna genomförs varje år på ett sådant sätt att lokalt avtal träffas i så nära anslutning till lönerevisionsdatumet som möjligt. Om inte de lokala parterna enas om annat ska de lokala förhandlingarna inledas senast den 1 juli 2007 och den 1 mars 2008. I händelse av utnyttjad option ska förhandlingar inledas senast den 1 mars 2009.

Det ligger i avtalets anda att överenskommelse om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten.

Detta avtal gäller under perioden 1 april 2007 till och med den 31 mars 2009. Därefter löper avtalet med sju dagars uppsägning. Avtalet omfattar även en option för de centrala parterna på förlängning av avtalstiden till och med den 31 mars 2010.

Stockholm den 11 maj 2007

ALMEGA TJÄNSTEFÖRBUNDEN

Magnus Kendel

SVERIGES INGENJÖRER

Pia Bäckström

Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

1 Löneavtalets omfattning

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

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- 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 lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldradighet 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 den 1 oktober eller senare året före närmast påföljande lönerevision 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 påföljande års lönerevision, ska medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.5 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

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.

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

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, STD Svensk Teknik och Design, med nedanstående avvikelser.

Twist om mellan parterna träffade kollektivavtal ska avgöras enligt svensk rätt och vid svensk domstol.

3 Anställningsformer

3.2 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning i följande fall:

1. Arbetsuppgifterna är av särskild beskaffenhet.
2. Anställningen avser skolungdom och studerande under lov eller annat tillfälligt studieuppehåll.
3. Anställningen är för praktikarbete.
4. Anställningen avser ett vikariat under annans frånvaro eller högst sex månader i väntan på att befattning återbesätts.
5. Medarbetare som vid anställningen har fyllt 65 år.
6. Anställningen avser att avlasta tillfällig arbetstopp.
7. Anställningen är en provanställning i högst sex månader
 - om medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
 - det föreligger särskilda skäl att pröva kvalifikationerna mot arbetsuppgifternas speciella krav.

Om tjänstemannen varit frånvarande på grund av sjukdom under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

8. Överenskommen visstidsanställning

Anm.

Avtal om överenskommen visstidsanställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

4 Arbetstid

Enligt arbetstidsavtalet (se bilaga 2) får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor.

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 ett kalenderår ska inte påverkas genom dessa byten.

4.3.2 Obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme
måndag – fredag kl 18-24	0,29 av timlönen
måndag – fredag kl 00-07	0,43 av timlönen
Från kl 00 lördag till kl 24 söndag	0,58 av timlönen
från kl 07 trettondagen, Kristi himmelfärdsdag, 1 maj, nationaldagen och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter varje helg	0,58 av timlönen
från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter varje helg	1,16 av timlönen

I de fall medarbetare valt att byta ut en helgdag mot annan ledig dag följer ersättningen den dag som bytts bort till storlek och omfattning

4.3.3 Beredskap

Med beredskap avses den tid då medarbetaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig i arbete. Beredskap ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild anställd.

Beredskap ersätts med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme
måndag kl 00 – fredag kl 18	0,12 av timlönen
Fredag kl 18 – lördag kl 07, från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen och alla helgons dag	0,19 av timlönen
från kl 07 lördag till kl 00 måndag samt från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter resp. helg	0,29 av timlönen
från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter varje helg	0,50 av timlönen

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

I de fall medarbetare valt att byta ut en helgdag mot annan ledig dag följer ersättningen den dag som bytts bort till storlek och omfattning

7 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn

7.1 Föräldraledighetstillägg

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

Deltids föräldraledighet 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 tre trettiodagarsperioder.

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

Ersättning utges för trettiodagarsperiod som infaller 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.

9 Uppsägningstid

Ändrad text i fjärde stycket:

Vid provanställning och för den som fyllt 67 år eller anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

9.1 Uppsägningstid från medarbetaren

<i>Anställningstid vid företaget</i>	<i>< 2 år</i>	<i>2-6 år</i>	<i>> 6 år</i>
Uppsägningstid månader	1	2	3

9.2 Uppsägningstid från arbetsgivaren

<i>Anställningstid vid företaget</i>	<i>< 2 år</i>	<i>2-4 år</i>	<i>4-6 år</i>	<i>6-8 år</i>	<i>8-10 år</i>	<i>> 10 år</i>
	mån	mån	mån	mån	mån	mån
Uppsägningstid	1	2	3	4	5	6

För medarbetare som fyllt 55 år, dock längst till 65 års ålder, och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år, är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

För medarbetare som **anställts före den 1 januari 1999** gäller särskilda regler (bilaga 3). Dessa regler upphör att gälla 2009-01-01.

Ny bilaga 3 till villkorsavtalet:

Uppsägningstid för medarbetare som anställdts före den 1 april 1998 (Sif och Sveriges Ingenjörer) respektive den 1 januari 1999 (Sveriges Arkitekter)

1 Uppsägningstid från medarbetaren

<i>Medarbetarens ålder</i>	<i>< 25 år</i>	<i>25 år</i>	<i>30 år</i>	<i>35 år</i>
<i>Anställningstid vid företaget</i>	mån	mån	mån	mån
< 6 månader	1	1	1	1
6 månader – 6 år	1	1	2	3
> 6 år	1	2	3	3

2 Uppsägningstid från arbetsgivaren

<i>Medarbetarens ålder</i>	<i>< 25 år</i>	<i>25 år</i>	<i>30 år</i>	<i>35 år</i>	<i>40 år</i>	<i>45 år</i>
<i>Anställningstid vid företaget</i>	mån	mån	mån	mån	mån	mån
< 6 månader	1	1	1	1	1	1
6 månader – 6 år	1	2	3	4	5	6
6 år – 9 år	2	3	4	5	5	6
9 år – 12 år	-	3	4	5	6	6
> 12 år	-	3	4	6	6	6

Dessa regler upphör att gälla 2009-01-01.

Riktlinjer för Tjänsteförbundens arbetsmiljögrupp, Nya TAG.

Nya TAG är en central och partgemensam samarbetsgrupp i arbetsmiljöfrågor. I gruppen ingår representanter för Almega Tjänsteförbunden, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter.

Sammansättning

Almega	utser	2	ordinarie	och en	suppleant
Sif	”	1	”	och en	suppleant
Sveriges Ingenjörer	”	1	”		
Sveriges Arkitekter	”				en suppleant

Almega svarar för ordförandeskapet. Sekreterarfunktionen alternerar mellan Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter.

Följande avtalsområden omfattas av Nya TAG:

Almega Tjänsteförbunden Svensk Teknik och Design

Syftet med verksamheten

Nya TAG ska verka för ett friskare arbetsliv och minskad sjukfrånvaro.

Mål för verksamheten

Nya TAG ska arbeta förebyggande och utgå från de arbetsmiljöfrågor som kan relateras till tjänstemannens arbetssituation. Nya TAG ska under avtalsperioden

- undersöka hur arbetsmiljön uppfattas i berörda branscher för att identifiera vilka frågor som parterna ska fokusera arbetet kring. I undersökningen ska ingå att kartlägga huruvida företagen inom branschen är anslutna till företagshälsovård av god kvalitet som arbetar förebyggande.
- främja arbetsmiljöutvecklingen i företagen genom opinionsbildning och informationsinsatser samt hitta ändamålsenliga metoder att mäta målen.
- inleda sitt arbete under 2007.

Finansiering

Parterna bär var för sig kostnader för Nya TAG:s verksamhet.

Arbetstidsavtal

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Tillämpningsområde

Detta avtal omfattar samtliga medarbetare anställda hos arbetsgivare som är medlemmar i Almega Tjänsteförbunden anställda vid företag inom Svensk Teknik och Design. Dessa tjänstemän undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet. Hänsyn har även tagits till EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG.

Skulle arbetstidslagen ändras och någon av parterna i detta avtal väcker fråga i anledning av detta, är parterna överens om att uppta förhandlingar för att bedöma huruvida konsekvensändringar i detta avtal erfordras.

Bestämmelserna i §§ 2 – 5 gäller ej för

- a. medarbetare i företagsledande ställning
- b. arbete under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Med begreppet tjänstemannaklubb i detta avtal avses den lokala fackliga organisationen.

1.2 Individuellt överenskomna undantag

Tjänstemän som enligt avtalet om anställningsvillkor punkt 4.1.3 träffar överenskommelse om att övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av §§ 2-5 i detta avtal (bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, jourtid samt anteckningar om övertid och jourtid).

Anm.

Enligt ovan omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i §§ 2-5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare.

Vissa medarbetare som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

Särskild anmärkning för arkitekt- och byggkonsultföretag: Om arbetsgivaren missbrukar möjligheten enligt första stycket ovan kan Sif, Sveriges Ingenjörer eller Sveriges Arkitekter säga upp den. Uppsägningstiden är då två månader. Om arbetsgivaren vill att rätten ska finnas kvar ska han begära förhandling om det. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden så att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper.

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra veckor eller en månad.

För tjänstemän i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänstemän i underjordsarbete eller kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

2.2 Överenskommelse om annan begränsningsperiod

Lokal överenskommelse

Överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. En sådan överenskommelse kan gälla för en enskild tjänsteman eller för en grupp av tjänstemän.

Anmärkning

De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

2.3 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta.

Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skälig övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs.

Protokollsanteckning:

Skälig tid är beroende av hur omfattande ändringen av arbetstiden är. Vid mindre förändring kan skälig tid understiga två veckor. Vid stora förändringar, t ex byte från dagarbetstid till skiftgång, kan skälig tid vara mer än fyra veckor.

§ 3 Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för tjänstemannen om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsarbetande tjänstemän och som ersätts som mertid enligt avtal om allmänna anställningsvillkor räknas av från övertidsutrymmet.

3.2 Allmän övertid

När det finns särskilda skäl får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t.ex. när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

3.3 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt avtal Allmänna anställningsvillkor återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 3.2 ovan (allmän övertid).

Under kalenderår får högst 75 timmar på detta sätt efter uttagen ledighet återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala parten enas om annat.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 3.2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 3.2.

3.4 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret. Extra övertid får tas ut med högst 150 timmar efter överenskommelse med lokal part.

3.5 Nödfallsövertid

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 3.2 (allmän övertid) och 3.4 ovan (extra övertid).

§ 4 Beredskap

En arbetsgivare som vill införa beredskap ska förhandla med den lokala parten dessförinnan.

4.1 Förläggning av beredskap

Beredskap förläggs i maximalt sju dygn per beredskapsperiod.

4.2 Beredskapsfria perioder

Beredskap får inte utan överenskommelse med den lokala tjänstemannaklubben förläggas tätare än var fjärde vecka.

§ 5 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Även för tjänstemän som är undantagna från detta avtal är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppfattning om den totala arbetstiden. Om tjänstemannaklubben så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

§ 6 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Efter överenskommelse med lokal part kan bestämmas att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

§ 7 Rast och måltidsuppehåll

7.1 Rast

Med rast menas avbrott i den dagliga arbetstiden då tjänstemän inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren ska på förhands ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så att tjänstemannen inte utför arbetet mer än högst fem timmar i följd eller, efter överenskommelse med tjänstemannaklubben, sex timmar.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

7.2 Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

7.3 Paus

Med paus menas kortare avbrott från arbetet under arbetstid. Paus räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska organisera arbete så att tjänstemannen kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Vid särskilt ansträngande och/eller starkt styrt arbete ska pauser schemaläggas

§ 8. Vila

8.1 Dygnsvila

Tjänstemannen ska beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras genom överenskommelse mellan lokala parter under förutsättning att tjänstemannen får motsvarande kompensation.

Avvikelse kan även ske på grund av omständigheter som inte i förväg kan planeras eller bestämmas, eller tillfälligtvis när så erfordras för verksamheten. I dessa fall ska tjänstemannen ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta inte är möjligt av sakliga verksamhetsmässiga skäl ska denna viloperiod läggas ut inom sju dagar från det att dygnsvilan avbrutits. Om arbetsgivaren beslutar förlägga viloperioden till arbetstid ska löneavdrag inte göras.

8.2 Veckovila

8.2.1 Tjänstemannen ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Ledighet får inte brytas av beredskap eller restid.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en period om två veckor.

Parterna är ense om att huvudregeln ovan om veckovila ska vara grunden för arbetsgivarens planering av arbetet och att 36 timmars veckovila ska eftersträvas så långt detta är möjligt. Parterna konstaterar dock att det i berörda företag finns tillfällen då det på grund av händelser som inte gått att förutse inte är möjligt att utföra arbetet inom de ramar som huvudregeln i avtalet sätter. I en sådan situation ska konsekvenserna för den enskildes arbetssituation beaktas.

De uppdrag eller den verksamhet som i första hand drabbas av händelser som inte har kunnat förutses har vanligen karaktären av kontroll, idrifttagning, besiktning eller mätning i samband med driftsstopp och därmed sammanhängande montage/utbyte av maskin alternativt hel eller del av processanläggning. Arbetet är vanligen förlagt till kundens anläggning. Dessa exempel är inte uttömmande utan ska enbart tjäna som vägledning.

8.2.2 I de fall en medarbetare inte kan få sin veckovila enligt detta avtal ska medarbetaren få sin veckovila snarast, dock inom 21 dagar från den närmast föregående ledigheten om minst 36 timmar. Den tid när medarbetaren skulle ha varit ledig för att fullgöra normal veckovila men istället arbetar, ersätts med övertidsersättning enligt avtal om allmänna anställningsvillkor. All ledighet för att fullgöra veckovilan utges som ledighet utan löneavdrag. Ledighet får inte brytas av beredskap eller restid.

Exempel:

En person kan som mest efter en veckovila arbeta 16 dagar i sträck för att inom ramen för 21 dagar från föregående veckovila kunna vara ledig för att fullgöra veckovila. 16 dagars arbete innebär två uteblivna veckovilor (72 timmar). Vilan infaller snarast, den 17-19 dagen. Påbörjades beräkningen en måndag innebär det att dag 20 och 21 är vanlig helg och därmed också veckovila för den tredje sjudagarsperioden. I det fall dag 17-19 istället skulle infalla under lördag-söndag förläggs ledigheten direkt efter helgen.

8.2.3 Då det inträffar exceptionella händelser av vidare omfattning än vad som kan definieras in i begreppet "händelser som inte gått att förutse" finns möjlighet att lokalt överenskomma om annan period än 21 dagar. Sådan utsträckning av tjänstgöringsperioden måste för att vara möjlig accepteras av den enskilde. Överenskommelsen kan som mest innebära att veckovilan ska läggas ut inom 28 dagar från den innan brottet närmast föregående ledigheten om minst 36 timmar. Överenskommelse enligt denna regel kan endast träffas för en specifik och angiven situation där de lokala parterna årligen väljer ett av begränsningsalternativen:

- två tillfällen per företag och år
- ett tillfälle per år och individ

Exempel:

En person arbetar efter lokal överenskommelse 22 dagar utan ledighet med start en måndag vilket ger tre uteblivna veckovilor, 108 timmar. Dag 22 är sista arbetsdag i perioden. Medarbetaren är helt ledig dag 23-26. Dag 27 och 28 är vanlig helg, och också vila för den fjärde sjudagsperioden.

§ 9 Nattarbete

9.1 Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan kl. 24-05 ingå. Avvikelse får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl. 24-05. Avvikelse får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

9.2 Med natt avses perioden kl.22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten.

Arbetstiden för nattarbetande tjänstemän får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse från andra stycket kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller lämpligt skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

§ 10 Förhandlingsordning

Samma förhandlingsordning gäller som för avtal om allmänna anställningsvillkor.

§ 11 Uppsägning av överenskommelser

Överenskommelser enligt detta avtal kan sägas upp av parterna i respektive överenskommelse. Om endera parten önskar att en lokal överenskommelse respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för en lokal överenskommelse för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan överenskommelsen upphör.

§ 12 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta arbetstidsavtal har samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.