

ORIGINAL

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Sveriges Ingenjörer
(Byggnadsämnesindustrin)

Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet om Allmänna Anställningsvillkor ska gälla med angivna ändringar och tillägg från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2017-2020 varmed avses avtalsåren den 1 april 2017 – 31 mars 2018, den 1 april 2018 – 31 mars 2019 och den 1 april 2019 -31 mars 2020.

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2019.

Tidplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.

2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Avtal om lönebildning i företagen, **Bilaga B**
- Omfattnings- och tillämpningsregler, **Bilaga C**
- Allmänna anställningsvillkor, **Bilaga D**
- Direktiv arbetsgrupp om utlandsvillkor, **Bilaga E**

Stockholm den 31 mars 2017



Föreningen Industriarbetsgivarna



Sveriges Ingenjörer

Förhandlingsprotokoll Byggnadsämnesindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Sveriges Ingenjörer

Tid: 31 mars 2017

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Peter Kancans
Per-Olof Storsten

Sveriges Ingenjörer
Rickard Levin

- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2017 har inletts den 21 december 2016 och avslutats den 31 mars 2017. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 4 Parterna är överens om att ytterligare deltidspensionspremie avsätts med 0,2 % per den 1 april 2017 och 0,3 % per den 1 april 2019.
- § 5 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA



Kristina Karmestedt Estman

SVERIGES
INGENJÖRER



Rickard Levin

Avtal om lönebildning i företagen Sveriges Ingenjörer

Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal för Industriarbetsgivarnas företag (Byggnadsämnesindustrin) och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ingenjörernas löneutveckling i företagen.

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

Avtalets inriktning är att skapa en process där ingenjörernas resultat, kompetens, duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges ingenjören möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Ingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla ingenjören för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för ingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och ingenjörernas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser som medför ökad produktivitet samt även till kompetensutveckling i olika former.

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.

Utgångspunkten är härvid 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, idériakedom och innovationskraft.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värdering och tillämpning av ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

3:1

De gemensamma principerna för lönebildningen 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 ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

3:2

En genomgång sker årligen av varje medlems lön. Det är av avgörande betydelse att en dialog förs mellan chef och berörd medlem med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2. Ingenjörens utvecklingsmöjligheter ska också behandlas i dialogen. Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

3:3

Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya individuella löner för Sveriges Ingenjörers medlemmar till klubben. Om klubben så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas ingenjörernas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen ska återspegla ingenjörernas kvalifikationer i form av teknisk utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

För medlem som inte erhåller lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Saknas klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilde ingenjören.

3:4

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om svårigheter föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda ingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen med 2,0 % 2017, med 2,0 % 2018 respektive med 2,0 % 2019 fr.o.m. överenskommen lönerevisionstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 april 2017, den 1 april 2018 respektive den 1 april 2019.

4 Förhandlingsordning

4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av tre representanter för Industriarbetsgivarna och tre representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Byggnadsämnesförbundet ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörers vice ordförande.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2020. Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer ska uppta förhandlingar i enlighet med Industriavtalet.

Omfattnings- och tillämpningsregler Sveriges Ingenjörer

Lönebildningsavtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. Med uttrycket "m.fl." avses att avtalet ska tillämpas för medlemmar i följande SACO-förbund

- Akademikerförbundet SSR
- Civilekonomerna
- DIK
- Fysioterapeuterna
- Jusek
- Kyrkans Akademikerförbund

- Lärarnas Riksförbund
- Naturvetarna
- Officersförbundet
- Reservofficerarna
- Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ
- Sjöbefälsföreningen
- SRAT
- Sveriges Farmaceuter
- Sveriges Arbetsterapeuter
- Sveriges Arkitekter
- Sveriges läkarförbund
- Sverige Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund
- Sveriges Tandläkarförbund
- Sveriges Universitetslärarförbund
- Sveriges Veterinärförbund

I övrigt gäller även för Sveriges Ingenjörer m.fl. de omfattnings- och tillämpningsregler som anges på sid. 82-85.

Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen och Sveriges Ingenjörer

1. Omfattningsregler

1.1 Omfattning

Lönebildningsavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag

Lönebildningsavtalet omfattar dock inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum:

- a) tillhör undantagskretsen enligt punkt 1.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor,
- b) är under 18 år,
- c) har tidsbegränsad anställning,
- d) är provanställd,
- e) har fyllt 67 år,
- f) har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget,
- g) är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden.

Anmärkning:

Tjänstemannen omfattas dock om den tidsbegränsade anställningen varat fortlöpande under sex månader eller längre.

Provanställd tjänsteman omfattas av lönebildningsavtalet om tjänstemannen har övergått från tidigare anställning och då omfattats av avtalet om allmänna villkor.

Tjänstemannen omfattas av löneavtalet om frånvaron beror på sjukdom eller föräldraledighet. Löneutvecklingen under ledigheten bör vara sådan att lönen vid återgången passar in i lönestrukturen.

När tjänstledig tjänsteman (g) återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.

Lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och då inte omfattades av lönebildningsavtalet, men som senare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget.

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning sex månader efter lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmälan göras till företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

Anmärkning:

Om tjänstemannen försummar att göra anmälan inom den angivna tiden medför lönebildningsavtalet inte någon rätt att erhålla lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare

För avtalsåret 2017, 2018 respektive 2019 gäller att, om företaget och en tjänsteman den 1 oktober 2016, 2017 respektive 2018 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, omfattas tjänstemannen inte av lönebildningsavtalet.

Anmärkning:

En förutsättning är att företaget och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på ett nytt lönebildningsavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av ett senare lönebildningsavtal, såvida inte uttrycklig överenskommelse har träffats om annat.

2. Tillämpningsregler

2.1. Begreppet företaget

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag".

Anmärkning:

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller*
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd*

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande omräkning av retroaktiv lönehöjning. Omräkningen ska ske individuellt

- a) **Lönetillägg och ersättningar**
Lönetillägg och ersättningar som är knutna till månadslönen ska omräknas retroaktivt.
- b) **Tjänstledighetsavdrag**
Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.
- c) **Sjuklön**
Sjukavdrag under sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag för tiden därefter ska inte omräknas retroaktivt.

Anmärkning:

Under 2017 innebär detta att sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen ska dock inte omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Det ligger i dessa löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilda tjänstemannen kan variera.

4 Premielön

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

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Retroaktiv lönehöjning som utges till tjänsteman som slutat per lönerevisionsdatum eller senare är inte pensionsmedförande.

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

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Bilaga 2

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst

Då överenskommelsehandlingar vid kollektivavtalsförhandlingarna 2016 upprättades kom ovanstående bilaga – överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid för Buteljglasindustrin - inte med, dock kom den med i avtalstrycket. Parterna är överens om att bilagan gäller fr.o.m. 2016-04-01.

Bilaga 9

Avtal om avsättning till delpension

Bilagan kompletteras med följande mening, efter tredje meningen i stycke 1:

Ytterligare avsättning görs fr.o.m. 1 april 2017 med 0,2 %, d v s sammanlagt 0,9 %, och fr.o.m. den 1 april 2019 med 0,3 %, d v s sammanlagt 1,2 %.

DIREKTIV ARBETSGRUPP OM UTLANDSVILLKOR

Parterna har tidigare, tillsammans med Unionen och Ledarna inom avtalsområdena Stål och Metall, Gruvindustrin, SVEMEK samt Sågverksindustrin tillsatt en arbetsgrupp med uppdrag att analysera och sammanställa nödvändiga regleringar som kan gälla om utlandsreglemente eller lokala överenskommelser saknas i samband med tjänsteresor utomlands. Parterna har nu enats om att arbetsgruppen ska fortsätta sitt arbete och att det även ska omfatta avtalsområdet Byggnadsämnesindustrin.

