

**ÖVERENSKOMMELSE**  
mellan  
**Föreningen Industriarbetsgivarna**  
och  
**Sveriges Ingenjörer**  
**(SVEMEK)**

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, som upphör att gälla den 31 maj 2017, ska gälla med angivna ändringar från och med den 1 juni 2017 till och med den 31 maj 2020.

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

Part äger rätt att senast den 30 november 2018 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 maj 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**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar Allmänna Anställningsvillkor, **Bilaga D**
- Anteckningar till förhandlingsprotokollet, **Bilaga E**

Stockholm den 17 maj 2017



Föreningen Industriarbetsgivarna



Sveriges Ingenjörer

## Förhandlingsprotokoll SVEMEK

**Art:** Förbundsförhandling

**Parter:** Föreningen Industriarbetsgivarna  
Sveriges Ingenjörer

**Tid:** 17 maj 2017

**Plats:** Stockholm

**Ärende:** Avtalsuppgörelse för tiden 1 juni 2017 – 31 maj 2020

**Närvarande:** Industriarbetsgivarna  
Kristina Karmestedt Estman  
Per-Olof Storsten

Sveriges Ingenjörer  
Uno Borg

---

- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 juni 2017 har inletts den 24 februari 2017 och avslutats den 17 maj 2017.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 juni 2017 – 31 maj 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 % fr.o.m. den 1 juni 2017 respektive 0,3 % fr.o.m. 1 juni 2019.
- § 5 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN  
INDUSTRIARBETSGIVARNA

  
Kristina Karmestedt Estman

SVERIGES  
INGENJÖRER

  
Uno Borg

## LÖNEAVTAL FÖR AVTALSÅREN 2017-2020

**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.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för civilingenjören. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts 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 produktivtetsutvecklingen och civilingenjörernas bidrag härtill.

Lönesättningen ska 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 finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar t ex specialister/expert 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 måluppfyllelse 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. Lönesamtalet 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 juni 2017, den 1 juni 2018, respektive den 1 juni 2019, om inte annat överenskommes.

För genomförande av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande för det första avtalsåret ett löneökningsutrymme om 1,5 % och för det andra avtalsåret 1,5 % samt för det tredje avtalsåret 1,5 % av lönesumman för medlemmar i Sveriges Ingenjörer dagen före lönerevisionsdatum.

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 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 lokalavdelning vid företaget lämnas förslag till, och sker överläggning med, den enskilde civilingenjören.
- 4:2** Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerrevisionens genomförande ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutats. 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.

## TEKNISKA ANVISNINGAR

### **1 Löneavtalens omfattning**

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

Löneavtalen gäller endast medlemmar i Sveriges Ingenjörer och i Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde SVEMEK.

Avtalet omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 31 maj 2017, den 31 maj 2018 respektive den 31 maj 2019.

#### **b) Undantag**

Avtalet gäller inte för tjänsteman som påbörjat sin anställning vid företaget senast den 31 maj 2017, den 31 maj 2018 respektive den 31 maj 2019 och som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning inte varat fortlöpande 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 lönerevisionstidpunkten- av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

#### **c) Anställningsavtal träffat senare än 1 december 2016, senare än den 1 december 2017, respektive senare än den 1 december 2018**

Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angiven tidpunkt och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2017, 2018 respektive 2019 års löneavtal ska tjänstemannen inte omfattas av lönerevisionen.

#### **d) Redan genomförd lönerevision**

Har i avvaktan på 2017 års löneavtal lönehöjningar utgetts ska detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

#### **e) Kontraktslön**

Löneavtalen 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, betala 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**

Tjänstemän 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 2017, 2018 respektive 2019 ska tillämpas fr.o.m. den 1 juni, måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från detta datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

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 respektive förbund.

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 utgå 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.

Sjukavdrag ska omräknas enligt följande.

\* Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

\* Retroaktiv omräkning ska inte ske för sjukavdrag fr.o.m. 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 juni 2017, 1 juni 2018 respektive den 1 juni 2019 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.



## FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

### § 13 Giltighetstid

Paragrafen erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2017 till och med den 31 maj 2020, såvida förtida uppsägning inte sker.

#### **Gäller för Unionen och Sveriges Ingenjörer:**

Tidplan för omförhandling framgår av Industriavtalet. Fredsplikt gäller t o m den 31 maj 2020.

#### **Gäller för Ledarna:**

Om part inte sagt upp avtalet tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras det för ett år åt gången. Fredsplikt gäller under avtalets giltighetstid.

### Deltidspension

Parterna är överens om att, som en ny Bilaga 9, infoga i avtalstrycket överenskommelse avseende delpension - rätt att gå ner i tid i pensioneringssyfte, samt avsättningar till deltidspension enligt följande:

#### **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 %.

### 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 avslag sker. 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 företagets förutsättningar avgör möjligheterna till att bevilja deltidspension. Oaktat företagets 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 central förhandling, d v s rätten till deltidspension kan inte prövas av domstol.

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

## ANTECKNINGAR TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLLET

### **Arbetsgrupp utlandsarbete**

Parterna är överens om att följa det arbete som bedrivs inom arbetsgruppen för villkor vid utlandsarbete och kan ta del av resultatet. Arbetsgruppens uppdrag är att analysera och sammanställa vilka villkor som kan gälla om utlandsreglemente eller lokal överenskommelse saknas.