

## Bilaga 1

### 1 Löner och allmänna villkor m.m.

#### **Prolongering av Tekniktjänsteavtalet Sveriges Ingenjörer**

Nu gällande Tekniktjänsteavtalet Sveriges Ingenjörer prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

#### **1.1 Avtalsperiod**

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

#### **1.2 Förtida uppsägning**

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2019.

Om avtalet sägs upp, skall den part som säger upp avtalet skriftligen informera övriga parter inom Tekniktjänsteavtalets avtalsområde. Envar av dessa äger därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor efter det att de informerats om den första uppsägningen.

#### **1.3 Löneavtal Sveriges Ingenjörer**

Löneavtalet ska vara oförändrat men anpassas till att avtalsperioden är treårig.

Lönerevisionsdatum ska vara den 1 april åren 2017, 2018 samt 2019 om inte de lokala parterna enas om annat.

## **1.4 Ändringar avseende Allmänna anställningsvillkor**

### **1.4.1 2 Anställning**

#### ***2:1 Anställning tills vidare eller på viss tid***

Anställning av tjänsteman gäller tills vidare om inte annat har överenskommit enligt 2:2.

Vid anställning av tjänsteman ska arbetsgivaren underrätta lokal tjänstemannapart om sådan finns på arbetsplatsen.

#### **Anmärkning**

Vid tillämpning av detta moment avses med lokal tjänstemannapart, tjänstemannaklubb eller annan lokal facklig företrädare med anställning i företaget, s.k. kontaktombud.

#### ***2:2 Anställning för viss tid***

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om vistidsanställning i lagen om anställningsskydd. Anställning på viss tid ska ske skriftligen.

#### **Anmärkning**

Orsakerna att använda vistidsanställning kan vara av många olika slag. Exempel kan vara vikariat, ett tidsbegränsat projekt eller att pröva den anställdes kvalifikationer eller lämplighet.

Anställning på viss tid, kortare än en månad, av skolungdom, studerande eller tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen kan ske muntligen.

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om vistidsanställning om minst en månad och högst 24 månaders anställningstid under en treårsperiod. Avseende skolungdom, studerande, tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen och tjänsteman som anställs vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta, får avtal träffas om även kortare vistidsanställning än en månad.

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren avsluta en vistidsanställning genom att skriftligen underrätta motparten. Anställningen upphör en månad efter den skriftliga underrättelsen. Efter sex månaders sammanlagd anställningstid gäller en vistidsanställning den avtalade tiden om inte arbetsgivaren och tjänstemannen särskilt överenskommit att anställningen kan avslutas i förtid. I de fall en vistidsanställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens

om kortare uppsägningstid än vad som framgår av bestämmelserna i punkt 12 i detta avtal.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om visstidsanställning som medför att tjänstemannen kommer att vara visstidsanställd under en längre tid än 24 månader under en treårsperiod. Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

### **Anmärkning**

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att visstidsanställa enligt sista stycket missbrukas äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där tjänstemannaklubb finns.

För Sveriges Ingenjörer avses med tjänstemannaklubb Sveriges Ingenjörers lokalavdelning vid företaget.

### **2:3 Företrädesrätt till och turordning vid återanställning**

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering. Företrädesrätt till återanställning förutsätter att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist. Vid återanställning av tjänsteman/tjänstemän, som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller som inte har fått en tidsbegränsad anställning förnyad, kan de lokala parterna, vid uppsägningstillfället eller inför återanställning med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd, träffa överenskommelse om turordning vid återanställning i enlighet med vad som anges i 12:2.

Vid konflikt mellan bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd och kravet på lokal överenskommelse i 2:2 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

### **2:4 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte**

#### **2:4:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)**

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen. Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för

tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

#### **Anmärkning**

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

#### **2:4:2 Ansökan och underrättelse**

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr\* för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

#### **2:4:3 Förhandling och tvist**

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen Tekniktjänstearbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill

driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att be-tala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

\*) Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

## **1.4.2 Arbetstidsavtalet**

### **3 Övertid**

#### **3:2-3:4 ersätts av följande bestämmelser**

##### **3:2**

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 175 timmar per kalenderår.

##### **3:3**

Allmän övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad beräknad som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod, dock med den begränsningen att högst 100 timmar får tas ut under en enskild kalendermånad. Dessa timantal 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.:4**

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 3:2 och 3:3 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 7:3:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 3:2 och mom 3:3 ovan.

#### **Exempel**

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 3.2 och mom 3.3. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensations-ledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 3.2 och mom 3.3 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

### **Anmärkning**

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersatts med kompensationsledighet ska, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t.ex. räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

### **1.4.3 Förskjuten arbetstid och beredskapstjänst**

#### ***Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst mellan Tekniktjänstearbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer***

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

1.

Det är lämpligt att det träffas lokala överenskommelser om beredskapstjänst. Följande gäller för beredskap om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2.

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetskyldighet men ska vara anträffbar för att kunna infinna sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom föreskriven tid, normalt en timme, för att utföra arbete. Beredskapstjänst kan också innebära att tjänstemannen ska vara anträffbar för att kunna utföra arbete på distans utan krav att kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom viss angiven tid.

Arbetsgivaren ska senast i samband med upprättande av beredskapsschema klargöra om beredskapstjänsten innebär att tjänstemannen ska kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom angiven tid.

### **Anmärkning**

Tjänstemannaparterna har uppgett att det inte är ovanligt vid beredskap att arbete nattetid begärs helt i onödan, dvs. utan att det finns rimliga verksamhetsskäl. Parterna är ense om att det, i den mån detta sker, inte ligger i linje med syftet med beredskapstjänst.

3.

Beredskap bryter inte i sig vilobestämmelserna i arbetstidsavtalet men tjänstgöringen kan innebära att arbete måste utföras som avbryter vilan. Det bör beaktas när schema för beredskap bestäms.

4.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med

månadslönen / 1400

Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med

månadslön / 700

Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med

månadslön / 350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning betalas.

5.

När tjänstemannen inställt sig för arbete på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats, betalas övertidsersättning för minst tre timmar. Om arbetet pågår längre tid än tre timmar, betalas övertidsersättning för arbetad tid.

Tjänstemannen har rätt till skälig ersättning för resekostnad i anslutning till inställelse.

I de fall inställelse inte krävs utan arbete under beredskapstjänst kan utföras på distans, utgår övertidsersättning för faktiskt arbetad tid, dock minst en timme om arbete utförts under beredskapspasset.

#### **Anmärkning**

I beredskapstjänstgöring ingår att motta telefonsamtal, felmeddelande el. dyl. När sådana kontakter föranleder åtgärder utöver att ta del av meddelande ska dessa åtgärder vad gäller ersättning betraktas som arbete.

6.

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

7.

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

---

Fredsplikt gäller i de frågor som regleras i överenskommelsen. Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 april 2017 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

#### **1.4.4 Förhandlingsordning Tekniktjänstearbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer**

***Ändring i 13:7 Förhandlingsordning Tekniktjänstearbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer där bör ändras till ska i andra stycket samt konsekvensändring i femte stycket.***

##### **13:7 Begäran om central förhandling**

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra, tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

#### **1.4.5 Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension**

##### Generella regler

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, jfr p 7.2 i avdelning 1 respektive p 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.



§ 2 Den kompletterande premien ska betalas till Collectum och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier (avgifter) till ITP 1 respektive ITPK. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna är överens om att bistå Collectum så långt det är möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

§ 3 Premien för avsättning till deltidspension ska successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna. Det innebär att det från den 1 november 2017 görs en avsättning till premie för deltidspension om 0,3 procent. Parterna är överens om att premierna för deltidspension för medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna byggs ut till samma nivå som gäller för medlemmar i Teknikarbetsgivarna med tre års fördröjning. Tjänstemannaparterna har dock åtagit sig att inte ställa krav på utbyggnad av systemet för deltidspension som medför att premienivån överstiger 2,0 procent.

Det betyder att när parterna i Teknikavtalet är överens om att ytterligare avsättningar inte ska göras eller när nivån uppgår till 2,0 procent, ska Tekniktjänstearbetsgivarnas medlemmar göra ytterligare avsättningar till deltidspension under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2,0 procent. Parterna konstaterar att den nivå på premie för avsättning till deltidspension som medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna inom tre års tid ska nå upp till är 0,8 procent.

Skulle löneökningstrycket framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstryck ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

#### *Anmärkning*

*Varje år som premienivån i deltidspensionen för medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna byggs ut, minskar löneökningstrycket i förhållande till Teknikarbetsgivarnas märkessättande avtalsvärde med motsvarande nivå.*

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen, samt förvaltningskostnader ska belasta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 alternativt ITPK.

§ 4 Arbetsgivare kan ta ställning till om tjänstemän vid företaget ska ha möjlighet att avstå från avsättning till premier för deltidspension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med

motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiva premienivå. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, dvs. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till deltidspension.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemän vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till deltidspension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast den 1 november 2017 och senast den 28 februari 2018.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast efter tillträdesdagen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom att bli bunden av Tekniktjänsteavtalet inträder i systemet för deltidspension, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag, som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för deltidspension, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättningen börjar gälla och senast två månader därefter.

För tjänsteman som inte fyllt 25 år gäller att möjligheten att lämna besked om avstående kan tillämpas först då tjänstemannen fyller 25 år och sedan två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till deltidspension i enlighet med dessa bestämmelser, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att medarbetaren valt att avstå.

#### *Anmärkning*

*Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut. Arbetsgivaren får inte utöva otillbörlig påtryckning.*

§ 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till deltidspension och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till deltidspension som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie i stället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

§ 6 Företag som, när bundenhet av Tekniktjänsteavtalet uppstår, redan omfattas av annat system för deltidspension/flexpension ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som ska göras enligt

överenskommelsen om avsättning till deltidspension till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för deltidspension såsom anges i § 3.

För företag som blir medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna och som inte tidigare omfattats av system med deltidspension eller som haft lägre sådan premienivå än som gäller för medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna gäller följande:

Företaget har fem (5) år på sig att stegvis komma upp till den nivå på premier för deltidspension som enligt avtal gäller för medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna (full premie). Dock ska premierna ökas med minst 0,1 procent per år upp till full premie.

Om premierna till deltidspension uppgår till 2,0 procent eller den lägre procentsats där parterna är överens om att systemet är fullt utbyggt och den procentsatsen också har uppnåtts i avtalen för samtliga medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv, ska parterna uppta förhandling i syfte att uppnå enhetliga regler för infasning av premienivån för ny tillträdde medlemmar i förbunden.

#### Kompletterande premier till ITP 1

§ 7 För tjänsteman som omfattas av ITP 1 betalas den kompletterande premien från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 8 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för ITP 1.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på det underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

#### Kompletterande premier till ITPK

§ 9 För tjänsteman som omfattas av ITP 2 betalas den kompletterande premien till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

§ 10 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP-planens avdelning 2 p 3.

När tjänsteman beviljats deltidstjänstgöring i syfte att gå i deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

§ 11 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Eftersom sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP (avdelning 2) under de 11 första månader av föräldraledigheten.

Parterna är därför ense om att denna rekommendation även ska gälla för kompletterande premier till ITPK.

#### Utbetalningsregler

§ 12 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 13 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler.

#### **Kompletterande anmärkning för anställda som inte har ITP 1 eller ITPK**

För anställd som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av överenskommelsen om ett system för deltidspension men inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för denna. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

**1.5 Anteckningar i förhandlingsprotokollet**

**1.5.1 Förhandlingsordning Tekniktjänstearbetsgivarna –  
Unionen och Sveriges Ingenjörer**

Vad gäller ändringen i 13:7 förhandlingsordning Tekniktjänstearbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer där bör ändras till ska i andra stycket samt en konsekvensändring görs i femte stycket antecknar parterna att ändringarna i förhandlings-ordningen ges verkan att parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan om tvåveckorsregeln inte iakttas i förhållande till lokala förhandlingar som sker efter den 1 september 2017. Det ska inte uppfattas på det sättet att parterna ser mindre strängt på brott mot regeln för tiden dessförinnan men förhandlingspreskription inträder inte.