SVEMEK

SVEMEK

Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor

1 april 2025 – 31 mars 2027

INDUSTRI ARBETSGIVARNA

UNIONEN

Sveriges Ingenjörer

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Omslagsfoto: Produktion på Forssells Smide.
Foto: Rikard Westman.

Avtal och bilagor till allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom svetsmekanisk industri

---

Föreningen Industriarbetsgivarna
Ledarna
Sveriges Ingenjörer
Unionen

Giltighetstid: 1 april 2025 – 31 mars 2027

Grå sidomarkering
Ny överenskommelse sedan Avtal 2025.

Innehållsförteckning

Bilaga 1 Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan SVEMEK och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer 5

Gemensamma anteckningar 5

Riktlinjer rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid 6

Riktlinjer rörande ersättning för jourtid 7

Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst 8

Bilaga 2 Arbetstid (trevalet) 11

Bilaga 3 Löneavtal för avtalsåren 2025–2027 - Unionen 13

1 Gemensamma utgångspunkter 13

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen 13

3 Löner och löneutveckling 14

Bilaga 4 Löneavtal för avtalsåren 2025–2027 - Sveriges Ingenjörer 17

1 Gemensamma utgångspunkter 17

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen 17

3 Löner och löneutveckling 18

4 Förhandlingsordning 19

Bilaga 5 Tekniska anvisningar för Unionen och Sveriges Ingenjörer 20

1 Löneavtalens omfattning 20

2 Retroaktiva omräkningar m m 21

3 Provision och premielön 22

4 Vissa pensionsfrågor 22

Bilaga 6 Avtal om lokal lönebildning (Ledarna) 23

1 Gemensamma utgångspunkter 23

2 Grundläggande principer 24

3 Den lokala processen 24

4 Chefsdialog 25

5 Lönesättningsprinciper 25

6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning 26

7 Förhandlingsordning 26

8 Fredsplikt 27

9 Giltighetstid med mera 28

Bilaga 1 till Avtal om lokal lönebildning 29

Bilaga 2 till Avtal om lokal lönebildning 30
Stödmaterial 31
Bilaga 7 Deltidspension 32
Avsättning till deltidspension 32
Deltidspension 32
Bilaga 8 Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket 34

Bilaga 1
Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan SVEMEK och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer

Gemensamma anteckningar

§ 1
Parterna enades därjämte om att till protokollet i §§ 2–4 göra följande för överenskommelserna om riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst gemensamma anteckningar.

§ 2
Parterna enades om att meddelande om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst skulle lämnas till såväl berörda tjänstemän som till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

§ 3
Parterna konstaterade att frågan rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt § 7 mom 2:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Industriarbetsgivarna och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer inte berördes av denna överenskommelse.

§ 4
Parterna noterade följande:
Enligt nuvarande semester-, sjuklöne-, övertids-, restids- och pensionsbestämmelser gäller följande beträffande ersättning för förskjuten arbetstid:

För ersättning utbetalas semesterlön enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor § 4 mom 4. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages inte vid beräkning av övertidsersättning eller restidsersättning. För tjänstemän med regelmässigt förskjuten arbetstid inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1.

Ersättning för beredskapstjänst och jourtid ska inräknas i underlaget för semesterlön och semesterersättning*. För tjänstemän med regelmässig jourtid eller beredskapstjänst inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1. Ersättningen beaktas inte vid tillämpning av övriga av ovannämnda bestämmelser.

Riktlinjer rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid

1. Nedanstående riktlinjer är avsedda att tillämpas vid arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger dock, om särskilda skäl härtill föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning i fråga om ersättning för arbete på sådan tid.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

** Se § 4 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Industriarbetagivarna och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer.*

Protokollsanteckningar

a) Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.

b) Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagsarbetstidsschemats yttre tidpunkter, d v s inom den s k bandbredden.

3. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.
4. Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

   Kl 18 - 07 vardagar

   $$\frac{\text{månadslönen}}{540}$$

   Från kl 07 lördagar, från kl 18 trettondagsaftonen och dagarna före 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag till kl 06 påföljande vardag samt kl 06-07 pingst-, midsommar- och julafton

månadslönen
300

Från kl 07 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
150

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

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

Riktlinjer rörande ersättning för jourtid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.
3. Jourtid ersätts per jourtimme med

månadslönen
600

dock gäller följande:

fredag - söndag
från fredag kl 18 till lördag kl 07

månadslönen
540

från lördag kl 07 till måndag kl 06

månadslönen
300

vid helger
från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag

månadslönen
540

från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
300

från kl 07 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
150

Jourersättningen utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall, minskat med den tid för vilken övertidsersättning utgetts.

4. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
5. Jourtid ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.
3. Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med

månadslönen
1400

Dock gäller följande:

fredag - söndag
från fredag kl 18 till lördag kl 07

månadslönen
1000

från lördag kl 07 till måndag kl 06

månadslönen
700

vid helger
från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag

månadslönen
1000

från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen och alla helgons dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
700

från kl 07 på pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
350

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

4. Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Erforderliga resekostnader till arbetsplatsen ersätts av arbetsgivaren.

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänstemän i mer kvalificerade befattningar till vilka skälig ersättning utges i annan ordning.

6. Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

** I överenskommelse mellan Industriarbetsgivarna och Ledarna har punkt 3 sista stycket följande lydelse: Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.*

Bilaga 2
Arbetstid (trevalet)

Varje tjänsteman har årligen, senast den 31 januari varje år, att göra ett av nedanstående val:

– En arbetstidsförkortning motsvarande fem dagar.

– En avsättning till pensionspremie motsvarande 3,0% av under föregående kalenderår utbetald månadslön.

– En kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 2,5% av under föregående kalenderår utbetald månadslön.

Kommentar
Från och med den 1 april 2025 avsätts ytterligare 0,5%, motsvarande 1 dag, till systemet för trevalet, vilket ger ovanstående nivåer som gäller vid uttag av tid, kontanter eller avsättning till pensionspremie. Eftersom arbetstidsförkortningen tjänas in kalenderåret innan den tas ut så kommer denna ytterligare avsättning kunna tas ut från och med 2026. Notera dock att den ytterligare avsättningen, vid uttag 2026, ska proportioneras i förhållande till att intjänandeåret 2025 enbart är nio månader. Vid uttag av tid innebär detta 4 dagar och 6 timmar. Vid uttag av kontant ersättning beräknas avsättningen med 2,0% på intjänande under perioden 1 januari - 31 mars, respektive med 2,5% på intjänande under perioden 1 april - 31 december. På motsvarande sätt görs beräkningen vid avsättning till pensionspremie.

I avtalsöverenskommelserna 2001 och 2004 fanns möjlighet för de lokala parterna att vid fyra revisionstillfällen tillföra den lokala potten 0,5% i stället för att tillämpa ovanstående treval.

Har så skett minskas möjligheten till treval i motsvarande grad.

Exempel:
Har de lokala parterna utnyttjat möjligheten vid två tillfällen, så består trevalet av två lediga dagar eller 1,2% pensionspremie eller 1,0% i kontant ersättning.

Anmärkningar:

1 Tjänsteman som väljer arbetstidsförkortning har inte rätt att spara dagar från ett kalenderår till ett annat. Ledighet som inte uttages under kalenderåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.

2 Det årsvisa utbetalda beloppet enligt denna bilaga ingår i den aktuella fasta lönen som arbetsgivaren har att anmäla som pensionsförmedlande lön enligt ITP-planens avdelning 1 eller 2.

Bilaga 3
Löneavtal för avtalsåren 2025–2027 - Unionen

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är Industriarbetsgivarnas och Unionens gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet, investeringar och innovationskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas förutsättningar för tjänstemännens löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för tjänstemannen. 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. Tjänstemännens kompetens 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 tjänstemännen sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och tjänstemännens bidrag härtill.

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

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör även finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar, t ex specialister/experter och chefer.

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga tjänstemän.

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.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

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 de löneförhandlingar som ska genomföras 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 tjänstemans lön. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

3:3 Lönerevision
De lokala parterna ska genomföra en lönerevision per avtalsår. Lönerevisionen ska ske den 1 april om inte parterna enas om annat.

Revisionen ska ske med utgångspunkt från ”Gemensamma utgångspunkter” och ”Grundläggande principer för lönebildningen i företagen” enligt punkterna 1 och 2.

För genomförandet av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande det första avtalsåret ett löneökningsutrymme om 2,4% och för det andra avtalsåret 2,5% av lönesumman för Unionens medlemmar dagen före lönerevisionsdatum.

Vid lönesättningen ska beaktas tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

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 tjänstemännen.

För tjänsteman 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.

3:4 Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, fr o m den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026 ha erhållit ett lägsta belopp om 481 kr respektive 512 kr per månad. Beloppet avser heltidsanställd tjänsteman. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4 Lägsta lön

Avtalets lägsta månadslön, för närvarande kronor 20 880, höjs från och med den 1 april 2025 till 21 486 kronor respektive till 22 130 kr fr om den 1 april 2026.

För arbetstagare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget höjs avtalets lägsta månadslön för närvarande 22 281 kronor från och med 1 april 2025 till 22 927 kronor från och med den 1 april 2026 till 23 615 kr.

Beloppen avräknas löneutrymmet vid företaget.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader. De lokala parterna enas om innebörden och tillämpningen av begreppet ”särskilda skäl” i företaget.

5 Förhandlingsordning

5:1
Saknas Unionenklubb vid företaget kan förslag lämnas och överläggning ske med berörd Unionenavdelning om tjänstemannen så önskar.

5:2
Kan de lokala parterna inte enas, äger part rätt att påkalla central förhandling.

Bilaga 4
Löneavtal för avtalsåren 2025–2027
- Sveriges Ingenjörer

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 produktivitetsutvecklingen och civilingenjörernas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- 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, till exempel specialister/experter 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 april om inte annat överenskommes.

För genomförande av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande för det första avtalsåret ett löneökningsutrymme om 2,4% och för det andra avtalsåret 2,5% 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 civilingenjörsgruppen.

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 lönerevisionens genomförande ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. 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.

Bilaga 5
Tekniska anvisningar för Unionen och Sveriges Ingenjörer

1 Löneavtalens omfattning

a) Löneavtalens tillämpningsområden
Löneavtalen gäller endast medlemmar i Unionen/Sveriges Ingenjörer och i Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde SVEMEK.

Avtalet omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

b) Undantag
Avtalet gäller inte för tjänsteman som påbörjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 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 den 1 oktober 2024 respektive senare än den 1 oktober 2025
Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angiven tidpunkt och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 respektive 2026 års löneavtal ska tjänstemannen inte omfattas av lönerevisionen

d) Redan genomförd lönerevision
Har i avvaktan på 2025 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
Tjänsteman 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 2025 respektive 2026 ska tillämpas från och med den 1 april**,** 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 Unionen/Sveriges Ingenjörer.

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 utgått 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 april 2025 respektive den 1 april 2026 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.

Bilaga 6
Avtal om lokal lönebildning (Ledarna)

Industriarbetsgivarna och Ledarna är ense om att följande avtal ska gälla för medlemsföretagen inom SVEMEK samt Ledarnas medlemmar inom parternas gemensamma verksamhetsområden.

1 Gemensamma utgångspunkter

Industriarbetsgivarna och Ledarna vill med detta avtal bidra till ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en positiv löneutveckling. Detta förutsätter ett utvecklat och effektivt ledarskap inom alla funktioner i företaget.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett särskilt ansvar för att uppsatta mål nås och att resultat följs upp. Detta förutsätter en kontinuerlig individuell utveckling och delaktighet. För att framgångsrikt kunna kommunicera företagets affärsidéer, framgångsfaktorer och mål krävs att cheferna erhåller stöd och utbildning samt har rimliga förutsättningar för att hantera detta avtal.

Avtalet ger ramen för den lokala lönebildningsprocessen, där utgångspunkten är dialogen mellan chef och medarbetare. Nyckelorden i denna dialog är;

- individuella mål och prioriteringar
- kompetensutveckling
- resultat och prestation
- lön och belöning

Arbetsgivaren informerar alla berörda om avtalet och dess praktiska hantering.

Finns lokala företrädare för Ledarna ska den lokala processbeskrivningen utformas gemensamt. Parterna har ett gemensamt ansvar för att processen kvalitetssäkras. Partsgemensamt stödmaterial ger vägledning i detta arbete.

Beträffande principerna för lönebildningen och den praktiska tillämpningen kan de centrala parterna ge råd och stöd.

2 Grundläggande principer

2:1
Avtalets tillämpning anpassas till lokala förutsättningar och förutsätter engagemang, förtroende och ansvar.

2:2
Företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier är grunden för lönesättningen. Chefer ska värderas med utgångspunkt från sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap.

2:3
Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.

2:4
Dialogens kvalitet och utveckling bygger på ett gemensamt ansvarstagande.

3 Den lokala processen

Företaget ansvarar för att löneprocessen kommer till stånd. För att processen ska fungera krävs att den kvalitetssäkras genom en beskrivning av hur tillämpningen ska ske. Denna bör vara skriftlig.

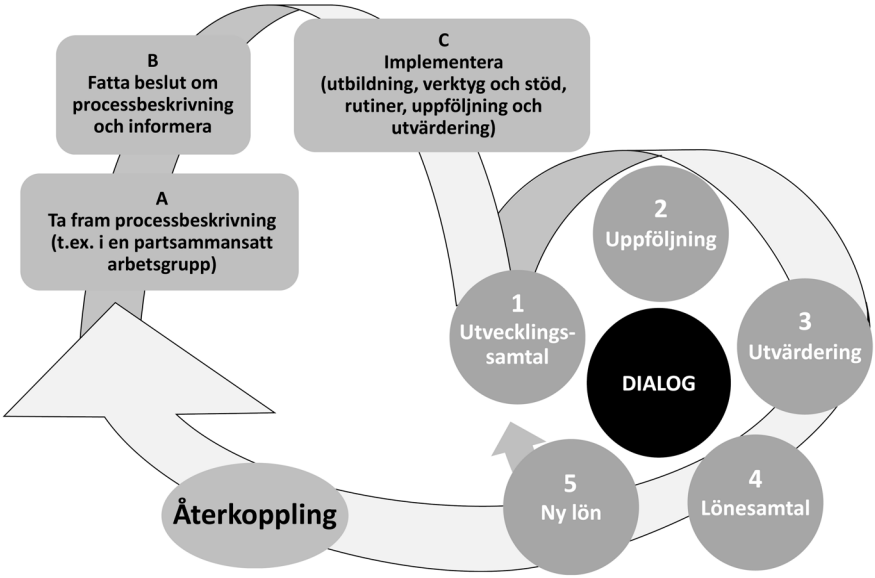
Företaget definierar vilka personer som ansvarar för löneprocessen. I samband med detta ska deras befogenheter och arbetsuppgifter klarläggas.

Det är särskilt viktigt att det framgår hur dialogen genomförs och följs upp samt tidpunkten för lönerevision. Lönerevisionsdatum för olika individer kan med fördel förläggas till i förväg fastställda individuella tidpunkter enligt en bestämd ordning, exempelvis anställningsmånad.

Om det finns lokala företrädare för Ledarna ska parterna gemensamt ta fram en beskrivning av hur avtalet ska tillämpas i det egna företaget, baserad på avtalets intentioner. De ska även komma överens om hur arbetsgivarens förslag på individuella löner ska presenteras för de lokala företrädarna.

Om det inte finns lokala företrädare ska lönesättande chef och enskild medlem i Ledarna komma överens om tidpunkter och former för utvecklingssamtal, uppföljning, lönedialog, lönerevisionsdatum enligt avtalets utgångspunkter och principer.

Processens delar – en översikt



4 Chefsdialog

Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd individ om mål, prioriteringar, förväntningar och utvecklingsbehov. Inriktningen är att skapa en process där individens resultat, prestation, kompetens och löneutveckling knyts samman. Dialogen sker med utgångspunkt från uppdraget och de individuella förutsättningarna och där kompetensplanering är ett givet inslag.

En fungerande dialog mellan chef och närmast överordnad chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

I dialogen bör följande delar ingå: utvecklingssamtal, uppföljning, utvärdering, lönesamtal och motivering av ny lön.

5 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, förmåga att utveckla

medarbetare samt initiativ, idérikedom och innovationskraft, helhetssyn betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Revidering av lönen ska ske minst en gång per tolvmånadersperiod. Föräldraledigа omfattas av den årliga löneprocessen.

Närmaste chef ska ha ett avgörande inflytande i lönesättningen. Ny lön ska alltid presenteras och motiveras i ett planerat samtal.

Vid befordran eller förändring i befattningen sker en översyn av lönen.

6 Särskilda överläggningar vid utebliven löneökning

För medlem i Ledarna som erbjuds låg eller ingen löneökning, ska särskilda överläggningar föras. Vid överläggningen diskuteras medlemmens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Resultaten dokumenteras.

7 Förhandlingsordning

7:1 Allmänna utgångspunkter

Det ligger i avtalets anda att frågor om individuell lönesättning och löneutveckling i första hand löses i chefsdialogen mellan medlem i Ledarna och dennes chef. I det fall frågorna inte kan lösas bör medlemmen kontakta Ledarna, varvid bestämmelserna i denna förhandlingsordning gäller.

Lokala parter ska eftersträva att nå överenskommelse om hur löneprocessen ska utformas och hur avtalet ska tillämpas. Om parterna inte kommer överens kan de påkalla förhandlingar enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning.

Anmärkning
I det fall en arbetsgivare överhuvudtaget inte tar initiativ till att inleda diskussioner om löneprocessens utformning eller på annat sätt åsidosätter detta avtals tillämpning ska förhandlingsordningen i allmänna villkorsavtalet för Industriarbetsgivarnas respektive förbund tillämpas.

7:2 Lokal förhandling

Lokal förhandling avseende löneprocessen och hur avtalet ska tillämpas ska påkallas senast tre veckor från det att endera parten förklarar att den anser oenighet i någon fråga föreligga. Innan en lokal förhandling avslutas, bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

7:3 Förhandling vid oenighet om individuell lön
Vid oenighet om arbetsgivarens förslag till individuell lön ska lokal förhandling påkallas senast sju dagar efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag. Förhandling ska påbörjas senast tre veckor efter påkallandet. Innan en lokal förhandling avslutas kan de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet.

7:4 Central förhandling
Central förhandling ska påkallas av centrala parter senast tre veckor från den dag lokal förhandling har förklarats avslutad.

7:5 Hänskjutande till Nämnden för Lönefrågor
Kan parterna ej enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för Lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal inom två månader.

Nämnden för Lönefrågor består av fyra ledamöter varvid berört arbetsgivarförbund respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

7:6 Preskription
Part som inte iakttar de tidsfrister som anges ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

8 Fredsplikt
Detta avtal innebär fredsplikt för såväl lokala som centrala parter i de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Ledarna eller Industriarbetsgivarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked om det ska omgående lämnas till motparten.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av förbundsstyrelse eller av styrelsen i Industriarbetsgivarna.

I övrigt tillämpas konfliktreglerna i gällande lag och avtal.

9 Giltighetstid med mera

Avtalet träder i kraft den 1 april 2016 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Parterna är ense om att detta avtal ska anmälas till Medlingsinstitutet för registrering.

Avtalet löper med samma giltighetstid som mellanvarande avtal om allmänna villkor och någon särskild uppsägning behöver därför inte göras.

Bilaga 1 till Avtal om lokal lönebildning

Diskussionspunkter som ska hanteras i den lokala processen
(se även vägledning/underpunkter i stödmaterial)

Punkterna ska vara ett stöd för att få igång en väl fungerande och verksamhetsanpassad lokal lönebildning. De kan också användas till att följa upp och kvalitetssäkra den process som redan finns på företaget.

Syftet med punkterna är att tydliggöra roller, ansvar och arbetssätt samtidigt som de kan ge nya infallsvinklar.

1. Vinsterna med lokalt anpassad lönebildning för chefer
2. Input mellan lönesättande chefer och ledningen inför lönerevisionen
3. Önskvärd utveckling hos individen/individerna
4. Ansvar och befogenheter
5. Typ av samtal som ska genomföras
6. Nödvändig utbildning, stöd och resurser
7. Kvalitetssäkring av samtal, bedömningar och motivering av ny lön
8. Dokumentation av samtal och överenskommelser
9. Hantering av situation då chef och lönesatt inte kommer överens om ny lön
10. Tidplan för revisionsperioder
11. Ledningens kommunikation av förutsättningarna inför lönerevision med lönesättande chefer

Tänk på att utvärdering och utveckling av lönebildningsprocessen kvalitetssäkrar tillämpningen och främjar verksamhetens behov.

Bilaga 2 till Avtal om lokal lönebildning

Innehåll i chefsdialogen

En fungerande dialog mellan medlem och dennes chef utgår från att bägge parter har förberett sig inför dialogen.

Områden som bör lyftas i dialogen kring chefens uppdrag och förutsättningar är:

1. Uppdrag och ansvarsområden
2. Kompetens- och karriärutveckling
3. Ansvar och befogenheter
4. Stöd i organisationen (administrativt, HR, närmaste chef, kollegor, medarbetare)
5. Förståelse för och relation till företagets övriga verksamhet
6. Förväntningar och förutsättningar i chefsrollen
   - Former och intervall för återkoppling
   - Förväntat ledarskap
   - Tillgänglighet och flexibilitet
   - Tillgång till stödfunktioner
   - Arbetsbelastning

Stödmaterial

1. Vad kännetecknar ett gott ledarskap och hur värderar vi det?
2. Hur vill du beskriva ditt uppdrag och dina ansvarsområden?
3. Hur tydlig anser du att ansvarsfördelningen är inom företaget?
4. Vilken grad av handlingsfrihet anser du att du har?
5. Vilket inflytande har du på övergripande beslut, verksamhetens inriktning?
6. Hur ser du på ditt eget behov av kompetensutveckling – på kort och lång sikt?
7. Vad är mest prioriterat just nu?
8. Vad skulle du vilja lägga mer tid på?
9. Vad skulle du vilja lägga mindre tid på?
10. I vilken omfattning och i vilket forum kan du diskutera verksamheten och reflektera?
11. Hur resonerar du kring tillgänglighet i din chefsroll?
12. Hur påverkas ditt privatliv av ditt arbete?
13. Vilket stöd behöver du i din chefsroll för att hantera ditt uppdrag på bästa sätt?
14. Vad kan jag göra för att bidra till att du har rätt förutsättningar för ditt uppdrag?
15. Hur vill du beskriva relationen till dina medarbetare?
16. Hur och från vem får du återkoppling på din arbetsinsats?
17. Vilken information behöver du för att hantera ditt uppdrag?

Bilaga 7
Deltidspension

Avsättning till deltidspension

Under avtalsperioden görs ytterligare pensionsavsättning om totalt 0,5%. Avsättning ska ske med 0,2% från och med den 1 juni 2017, totalt 1,0%, respektive 0,3% från och med den 1 juni 2019, totalt 1,3%. Ytterligare avsättning görs med 0,4% från och med 1 januari 2021, det vill säga totalt 1,7%.

Från och med den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024 ska ytterligare avsättning ske med 0,2% respektive år, vilket ger total avsättning per den 1 april 2024 om 2,1%.

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.

Bilaga 8
Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

Flexibel arbetstid
Överenskommelsen mellan SAF och PTK den 22 oktober 1979 om riktlinjer för flexibel arbetstid gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

Inkassering av medlemsavgifter
Överenskommelsen mellan SVEMEK och SIF den 15 december 1980 angående arbetsgivarens medverkan vid inkassering av SIF:s medlemsavgifter.

Jämställdhetsavtal
Överenskommelsen mellan SAF-LO-PTK den 3 mars 1983 om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

Konkurrensklausuler
Avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, samt därtill hörande skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, den 2 juli 2015.

Pension och gruppliv
Uppgörelsen om ITP den 30 september 1976 med prolongering den 29 november 1985 mellan SAF och PTK gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

Samma gäller beträffande avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK.

Premielön
Överenskommelsen om allmänna villkor och lönerevisionsfrågor vid premielön mellan SAF och SIF/SALF/CF den 14 december 1969 med ändringar 1977 gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

Rätten till arbetstagares uppfinningar
Avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK om rätten till arbetstagares uppfinningar, samt därtill hörande skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, den 2 juli 2015.

Social trygghet vid utlandstjänstgöring
”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” mellan SAF och PTK den 24 juni 1985 gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
Avtalet den 29 mars 1979 om AMF-försäkringarna med senare vidtagna ändringar och tillägg gäller mellan SVEMEK och SIF/SALF/CF.

Trygghetsöverenskommelse
Trygghetsöverenskommelsen mellan SAF och PTK den 5 april 1974 med senare ändringar gäller mellan SVEMEK och tjänstemannaorganisationerna.

Utvecklingsavtal
Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 med tillägg och ändringar gäller mellan SVEMEK och Metall/SIF/SALF/CF.

Riktlinjer för produktivitetsfrämjande åtgärder jämte tillhörande överenskommelse och rekommendationer antagna av SVEMEK och Metall/SIF/SALF/CF den 12 augusti 1983.

Produktion: Industriarbetsgivarna
Artikelnummer: 8163-2025

Tryck: Scandinavian Print Group Sweden AB