

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m.

Parter: Elektriska Installatörsorganisationen, EIO
Glasbranschföreningen
Maskinentreprenörerna
Måleriföretagen i Sverige
Plåt & Ventföretagen
VVS Företagen

Sveriges Ingenjörer

Tid: den 29 maj 2017

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats denna dag om löner enligt **bilaga A** samt att prolongera gällande avtal med ändringar och tillägg enligt **bilagorna B till D**.

§ 1 Avtalsperiodens längd

Överenskommelsen gäller för tiden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020.

Avtalet om allmänna villkor gäller därefter för ett år i sänder, om inte avtalet sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

För det fall att uppsägning skett av märkessättande avtal inom industrin, senast den 30 september 2018, äger part möjlighet att därefter fullfölja med egen uppsägning av detta avtal senast den 31 oktober 2018, till upphörande den 30 april 2019.

§ 2 Anställning för viss tid

Parterna är överens om att tydliggöra möjligheten att avsluta en visstidsanställning enligt **bilaga B**.

§ 3 Anställningsavtal och arbetsgivarintyg

Parterna är överens om att tillföra avtalet skrivningar enligt **bilaga C**.

§ 4 Beredskap

Parterna är överens om en ny reglering av beredskapsarbete enligt **bilaga D**.

RB
NW
B7G

§ 5 Deltidspension

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 och 0,3 procent från och med den 1 maj 2019. Den sammanlagda avsättningen till deltidspension uppgår därmed till 0,9 procent från och med den 1 maj 2017 och till 1,2 procent från och med den 1 maj 2019.

Sveriges Ingenjörer har åtagit sig att inte ställa krav på utbyggnad av systemet för deltidspension som medför att premienivån överstiger 2,0 procent.

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

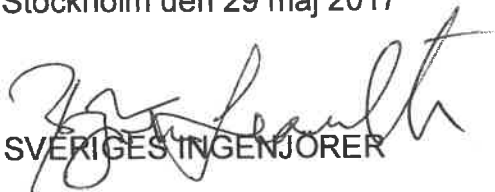
Företaget har sju (7) år på sig att stegvis komma upp till den nivå på premier för deltidspension som enligt avtal gäller för medlemmar i avtalsslutande arbetsgivarorganisationer (full premie). Premien ska dock ökas med minst 0,1 procent per år upp till full premie. Nya medlemsföretag kan dock välja att omgående följa den gällande nivån.

Om premierna till deltidspension uppgår till 2,0 procent eller den lägre procentsats där parterna är överens om att systemet är full 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.

RP
UU
BIG

Arbetsgivarföreningarna nedan tecknar var för sig denna överenskommelse.

Stockholm den 29 maj 2017



SVÉRIGES INGENJÖRER



ELEKTRISKA INSTALLATÖRS-
ORGANISATIONEN EIO



GLASBRANSCHFÖRENINGEN



MASKINENTREPRENÖRERNA



MÅLERIFÖRETAGEN I SVERIGE



PLÅT & VENTFÖRETAGEN



VVS FÖRETAGEN

LÖNEAVTAL

Avtalets omfattning

Detta avtal är träffat mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS Företagen samt Sveriges Ingenjörer och gäller respektive organisations medlemmar. Avtalet ska också tillämpas på de anställda vid berörda företag som är medlemmar i andra SACO-förbund.

Övergripande mål och principer

Parterna är överens om att löner ska vara individuella och differentierade. Lönesättningen ska grundas på prestation, ansvar och kompetens. Eventuella diskriminerande löneskillnader ska omgående justeras.

Avtalet utgår från en verksamhetsstyrd lokal lönebildning med individen i fokus. Lönebildningen ska ske mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Akademikernas utbildning och kompetens är av stor betydelse för företagets utveckling, produktivitet och lönsamhet. Ökad lönsamhet ger förutsättningar för god löneutveckling.

Genom lönesättning kan företag belöna när medarbetare gör rätt saker. Lön är ett viktigt styrmedel. Lön ska stimulera ökade insatser och arbetsglädje. Lön är därför en viktig fråga för så väl medarbetare som företag.

Företagen har det yttersta ansvaret för att avtalet efterföljs, men det är ett gemensamt ansvar för de centrala parterna, medarbetarna och företagen att tillsammans vårda och utveckla löneavtalet.

I företag med lokala företrädare för Sveriges Ingenjörer utformar de lokala parterna, inom avtalets ram, den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen.

Även lönekriterier ska fastställas på företaget. Dessa kan variera med hänsyn till verksamhet och befattning. Exempel på vägledande kriterier kan vara: ekonomiskt och personellt ansvar, befattningens svårighetsgrad, lednings- och samarbetsförmåga, initiativförmåga, teknisk kompetens, idé- och innovationsrikedom och omdöme. Företaget ansvarar för att de lönesättningsprinciper och lönekriterier som lönesättningen utgår ifrån är tydliga och kända.

Löneökningar till följd av befordringar eller som är en avlösen av annan förmån, t ex övertidsersättning, hanteras lämpligen vid sidan om lönerevisionen.

Löneprocessen

Finns en lokal facklig part på företaget är denna en viktig aktör i löneprocessen och bidrar med värdefull kunskap, särskilt i punkterna 1 och 4 nedan.

Finns inte någon lokal facklig part utgår det inledande mötet (punkten 1) och den avslutande utvärderingen (punkten 4) i den beskrivna processen nedan.

1) Inledande möte mellan arbetsgivaren och lokal facklig part

I god tid inför det inledande mötet ger lokal facklig part arbetsgivaren en lista över de personer på företaget som företräds av Sveriges Ingenjörer. Arbetsgivaren överlämnar därefter information om aktuell lön för dessa medlemmar till lokal facklig part.

De lokala parterna träffas därefter i god tid inför lönerevisionstidpunkten för att genomföra följande:

- en gemensam genomgång av löneavtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en genomgång av medlemmarnas lönestruktur samt eventuella behov av särskilda lönejusteringar för att justera osakliga eller diskriminerande löneskillnader

- en diskussion om formerna för löneprocessen så som lönekriterier, tidsplan och vilka som omfattas av lönerevisionen

2) Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalets syfte är att samtala kring hur tjänstemannen utför och utvecklas i sitt arbete samt hur den framtida utvecklingen kommer att se ut.

Utvecklingssamtal ska ske årligen och på arbetsgivarens initiativ. Under utvecklingssamtalet ska medarbetarens prestation diskuteras. Individuella mål för medarbetaren ska sättas upp och behov av kompetensutveckling ska diskuteras mellan chef och medarbetare. Samtalet ska även behandla medarbetarens arbetsbelastning och arbetssituation med avseende på övertidsarbete, arbetets krav, svårighet och ansvar. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligt.

3) Lönesamtal

Lönesamtal ska ske årligen och på arbetsgivarens initiativ. Samtalet sker mellan lönesättande chef och medarbetare och förutsätts omfatta:

- en genomgång av de lönekriterier och principer som ligger till grund för lönesättningen
- en uppföljning av uppsatta mål samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en dialog om medarbetarens lönenivå och löneutveckling
- chefens förslag och motivering till ny lön

Det ska finnas en naturlig koppling mellan vad som diskuteras i utvecklingssamtalet och lönesamtalet. Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Utfallet av lönesamtalet, den nya lönen, ska dokumenteras skriftligt.

Utgångspunkten är att alla medarbetare genom sina arbetsuppgifter och resultat bidrar till företagets utveckling, lönsamhet och tillväxt. Det naturliga är därför att medarbetare får en löneökning.

Handlingsplan

Om en medarbetare på grund av bristande prestationer inte får någon löneökning eller en ringa sådan ska en skriftlig handlingsplan upprättas. Syftet med handlingsplanen är att tydliggöra inom vilka områden åtgärder och kompetenshöjande insatser behövs göras. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid den tidpunkt som överenskommit i planen.

4) Avstämning/Utvärdering

När lönesamtalen har genomförts överlämnar företaget en sammanställning av de nya lönerna för de medlemmar som företräds av Sveriges Ingenjörer till lokal facklig part.

Parterna ska därefter ha ett möte för att utvärdera löneprocessen, med fokus att förbättra och utveckla den lokala lönebildningen. Vid detta möte bör också processens inledande samtal om lönestrukturer och eventuella osakliga löneskillnader följas upp.

5) Revisionstidpunkt

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt. Lönerevisionstidpunkt enligt detta avtal är 1 april, om inte annat överenskommit skriftligen mellan de lokala parterna.

I det fall ny lön inte utgår vid revisionstidpunkten ska, utöver lön, även andra utbetalda ersättningar och gjorda avdrag omräknas retroaktivt från 1 april eller annat överenskommet datum.

Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att komma överens och att lönefrågan bör lösas vid det enskilda lönesamtalet.

Vid oenighet om en enskild individs lön

Medarbetare som inte är beredd att acceptera den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att anmäla ärendet till lokal facklig part för överläggning med företaget. Om inte annat överenskommit lokalt ska överläggning påkallas inom 14 dagar efter genomfört lönesamtal.

Vid oenighet om löneprocessen

Vid oenighet om löneavtalets tillämpning kan lokal förhandling påkallas. Förhandlingen ska genomföras senast tre veckor efter påkallandet. Om enighet inte kan uppnås i den lokala förhandlingen, bör de lokala parterna ta kontakt med centrala parter för en konsultation. En sådan konsultation ska påkallas *under pågående lokal förhandling* och syftar till att klargöra avtalets intentioner vad gäller löneprocessen.

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte uppnås vid lokal förhandling, kan endera parten påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling avslutats. Inriktningen är att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

Giltighetstid

Löneavtalet gäller från och med 2017-05-01 till och med 2020-04-30.

Avtalet gäller därefter för ett år i sänder, om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

För det fall att uppsägning skett av märkessättande avtal inom industrin, senast den 30 september 2018, äger part möjlighet att säga upp detta avtal senast den 31 oktober 2018, till upphörande den 30 april 2019.

Bilaga B

Parterna är överens om att i § 11, tillföra nedanstående som Mom. 3:1:1

Mom 3:1:1 Avslut av visstidsanställning

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

Handwritten initials: R, W, RIG

Bilaga C

Parterna är överens om att i § 2 samt § 11 införa nedanstående.

§ 2

Mom 1:1 Skriftligt anställningsavtal

Parterna är ense om att skriftlig anställningsbekräftelse/anställningsavtal normalt ska upprättas i samband med att arbetstagaren tillträder sin anställning. Om särskilda skäl föreligger så att detta inte kan ske ska detta senast ske inom 5 arbetsdagar.

§ 11

Mom 3:9 Arbetsgivarintyg

I samband med att arbetstagares anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.
Begärt intyg ska överlämnas skyndsamt, dock senast fem veckor från det att skriftlig begäran lämnats.

RB
M
BIG

Bilaga D

Parterna är överens om att i bilaga 6 till avtalet tillföra nedanstående text kring beredskap under rubriken IV Beredskapstjänst samt tillföra en anmärkning 2 under rubriken V Giltighetstid.

IV Beredskapstjänst

1. Definition

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsstället - beredskap A eller vara anträffbar för att utföra arbete via mobilt verktyg eller liknande men inte behöver infinna sig på någon angiven plats - beredskap B.

Anmärkning

Normal inställelsetid i Beredskap A är en timme. Inställelsetiden kan vara både kortare och längre.

2. Förläggning av beredskapstjänst

Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema för beredskapstjänst bör upprättas i så god tid som driftläget medger. Ändringar i schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser, som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Anmärkning

Med oskäligt belastar avser som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få tjänstemän eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid.

3. Meddelande om beredskapstjänst

Meddelande om beredskapstjänst ska förutom till berörda tjänstemän lämnas till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

4. Ersättningens storlek för beredskap A

Beredskapstjänst A ersätts per timme med

RB
M
RSG

månadslönen
1400

dock gäller följande:

Tid från kl 18.00 dag före arbetsfri dag till kl 7.00 arbetsfri dag ersätts med

månadslönen
1000

Tid från kl 7.00 arbetsfri dag till kl 6.00 nästkommande arbetsdag ersätts med

månadslönen
700

Tid från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 7.00 på nyårs-, pingst-, midsommar- och julafton till kl 6.00 första vardagen efter respektive helger ersätts med

månadslönen
350

4 a. Ersättningens storlek för beredskap B

Beredskapstjänst B ersätts per timme med

månadslönen
1750

dock gäller följande:

Tid från kl 18.00 dag före arbetsfri dag till kl 7.00 arbetsfri dag ersätts med

månadslönen
1100

Tid från kl 7.00 arbetsfri dag till kl 6.00 nästkommande arbetsdag ersätts med

månadslönen
750

Tid från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 7.00 på nyårs-, pingst-, midsommar- och julafton till kl 6.00 första vardagen efter respektive helger ersätts med

RP
M
BIG

månadslönen

450

5.

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

6. Övertidsersättning

Vid påkallad inställelse i arbete vid beredskap A utges övertidsersättning för arbetad tid, dock för minst tre timmar. Ersättning för reskostnad i anslutning till sådan inställelse utbetalas. Om tjänstemannen kan utföra arbetet via mobilt verktyg eller liknande utan att behöva inställa sig på arbetsstället eller på av arbetsgivaren angiven utges övertidsersättning för arbetad tid, dock för minst 1 timme.

Vid påkallad inställelse i arbete vid beredskap B utges övertidsersättning för arbetad tid, dock för minst 1 timme.

V Giltighetstid

....

Anmärkning 2

IV Beredskapstjänst har reviderats och fått ny lydelse från 1 maj 2017.

RP
JM