

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

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

Parter: Elektriska Installatörsorganisationen, EIO  
Glasbranschföreningen  
Maskinentreprenörerna  
Måleriföretagen i Sverige  
Plåtslageriernas Riksförbund  
VVS Företagen

Sveriges Ingenjörer

Tid: den 28 april 2016

---

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 2016 till och med den 30 april 2017.

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.

### § 2 Arbetsgrupp – tillämpningen av processlöneavtalet.

Parterna är överens om att arbeta med att förbättra tillämpningen av processlöneavtalet under avtalsperioden enligt **bilaga B**.

### § 3 Deltidspension

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,2 % från den 1 maj 2016. Den sammanlagda avsättningen till deltidspension uppgår därmed till 0,7 %.

### § 4 Arbetstidsförkortning

Parterna är överens om att justera anmärkning 3 till avtalets bilaga 5 enligt **bilaga C**.

CA  
BIG

**§ 5 Anteckningar till förhandlingsprotokollet om arbetsmiljö samt mångfald och icke-diskriminering**

Parterna är överens om under avtalsperioden arbeta med ovanstående frågor enligt bilaga D.

Arbetsgivarföreningarna nedan tecknar var för sig denna överenskommelse.

Stockholm den 28 april 2016



SVERIGES INGENJÖRER



ELEKTRISKA INSTALLATÖRS-  
ORGANISATIONEN EIO



GLASBRANSCHFÖRENINGEN



MASKINENTREPRENÖRERNA



MÅLERIFÖRETAGEN I SVERIGE



PLÅTSLAGERIERNAS RIKSFÖRBUND



VVS FÖRETAGEN

CA

## 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 företagens 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 lönerrevisionen.

## **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 lönerrevisionstidpunkten 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 2016-05-01 t o m 2017-04-30.

### **Arbetsgrupp – tillämpningen av löneavtalet**

Löneavtalet, med företagsnära och medarbetarnära lönebildning, är relativt nytt inom avtalsområdet. Vid införandet av löneavtalet gjordes en broschyr som distribuerades ut på företagen. En enklare utvärdering har gjorts om tillämpningen av löneavtalet. Parterna är överens om att under avtalsperioden 1 maj 2016 – 30 april 2017 genomföra en gemensam aktivitet för att ge avtalet uppmärksamhet. Exempel på aktivitet kan vara en partsgemensam skriftlig/muntlig information inför lönerrevision 2017.

Sveriges Ingenjörer har även framfört att de i samband med detta också önskar diskutera deras yrkande om att utvecklingssamtalet skall dokumenteras skriftligt och att utvecklingssamtalet skall hållas av den lönesättande chefen.

CA  
BIG



**Bilaga C**

Parterna är överens om att i bilaga 5 justera anmärkning 3 till följande lydelse.

För tjänsteman som inte varit anställd hela året (1 maj – 30 april) så skall antalet dagar proportioneras utifrån anställningens längd under året. För deltidsanställd tjänsteman så skall antalet dagar proportioneras utifrån anställningsgraden.

För tjänstemän som inte varit anställda under hela året eller som arbetar deltid så skall avrundning av antalet arbetstidsförkortningsdagar ske till nästa heltal (t.ex. avrundas 3,1 till 4 dagars arbetstidsförkortning).

CA  
BIG

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

## **Arbetsmiljö samt mångfald och icke-diskriminering**

### Arbetsmiljö

Parterna är överens om att det är av stor vikt att främja en god arbetsmiljö. Detta är också utgångspunkten för parternas arbetsmiljöavtal. Parterna är också ense om fortsätta redan pågående arbetsmiljöarbete som organisationerna genomför.

Parterna har även noterat att Sveriges Byggindustrier och Ledarna, Sveriges Ingenjörer samt Unionen återupptagit arbetet i ett centralt arbetsmiljöråd. Parterna har för avsikt att följa detta arbete. Parterna är därför överens om att genomföra ett möte under första kvartalet 2017 för att följa upp det arbete som genomförts på det området.

### Mångfald och icke-diskriminering

Parterna är ense om vikten av att arbeta för mångfald och likabehandling. Det noteras även att såväl de olika organisationerna som många företag arbetar aktivt med dessa frågor.

Parterna har även noterat att Sveriges Byggindustrier och Ledarna, Sveriges Ingenjörer samt Unionen under avtalsperioden avser att arbeta med dessa frågor i arbetsgruppsform. Parterna har för avsikt att följa detta arbete.

Parterna är ense om att genomföra ett möte under första kvartalet 2017 för att följa upp dessa frågor.

CA  
BIG