

+

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-05-21

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna
anställningsvillkor med mera för
branschområde Energi

- Plats** KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm
- Parter** Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och
Fackförbundet SKTF, Ledarna, Sveriges Ingenjörer,
Civilekonomerna samt förtecknade Saco-förbund
- Närvarande**
- för **KFS**;
Erik Acebo
Klas Bergström
- för **SKTF**;
Mats Andersson
Britta Kärnström
- för **Ledarna**;
Antonio Ropero
- för **Sveriges Ingenjörer**;
Leif B Eriksson
- för **Civilekonomerna**;
Anders Graneld
- för **Förtecknade Saco-förbund**;
Ramón Sánchez-Lövy
Isabella Torregiani
Per-Olof Sorsell
Anna Steen
- § 1** **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna
anställningsvillkor med mera enligt nedan.
- § 2** **Avtalsperiodens längd**
Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31, om inte annat
avtalas i separat ordning
- § 3** **Löneöversyn med mera**
Löneöversyn ska genomföras per 2010-05-01 och 2011-04-01.
Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt.
Löneöversynen 2011 ska planeras och genomföras i god tid innan
revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6
LÖNEBESTÄMMELSER, i syfte att genom individuella

lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

Löneöversynerna genomförs genom lokal lönebildning.

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

Löneförhandlingsprocessen

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska verka för att finna samverkansformer som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna.

Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och kommunicerad i företaget. Den lokala lönebildningen ska ge stöd åt verksamhetens och individens utveckling.

Företagets löneprinciper ska bygga på företagets lönepolitik och vara kommunicerad i verksamheten. Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.

Lönekritierier ska vara framtagna på arbetsplatsen och kommunicerad hos arbetstagarna. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och resultat är tydligt.

Lönekriterierna kan förändras över tid då verksamheten utvecklas.

En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef-medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.

Inför löneöversynen

Arbetsgivaren kallar, vid varje löneöversyn, de lokala parterna till överläggning om den förestående löneöversynen. Under överläggningen går parterna igenom förutsättningarna för löneöversynen och fastställer en tidsplan för densamma. Vid överläggningen presenterar företaget sin lönepolitik och parterna redogör för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden. De lokala parterna går igenom företagets måluppfyllelse, produktivitet, lönsamhet, konkurrenssituation och resultat varvid hänsyn tas till omvärldsfaktorer, ekonomiska faktorer, tillväxtfaktorer, och individuella faktorer. Vid överläggningen ska minnesanteckningar göras.

Det är också naturligt att parterna i förekommande fall går igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner innan överläggningen avslutas.

Medarbetar- och lönesamtal

Lokal lönebildning enligt denna modell förutsätter en strukturerad och väl fungerande dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, hur medarbetaren bidragit till verksamhetens utveckling och medarbetarens uppnådda resultat i relation till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Som en del i dialogen genomförs lönesamtal. Utgångspunkten för samtalet är lönebildningen på företaget och en bedömning av hur väl medarbetaren uppfyller de lönekriterier som gäller på arbetsplatsen. De centrala parternas målsättning är att den enskilde medarbetaren och lönesättande chef kommer överens om ny lön under lönesamtalet. Arbetsgivaren lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslaget ska grundas på vad som framkommit under överläggningen och lönesamtalet och bygga på de kriterier för lönesättning, som gäller vid företaget.

Anmärkning

Löneöversynen omfattar också föräldralediga och långtidssjuka.

Förhandlingsordning

Efter genomförda lönesamtal kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning och överlämnar sitt förslag till ny lön på individnivå. Vid avstämningen går parterna igenom minnesanteckningarna från överläggningen.

Om chef och enskild medarbetare inte kommit överens om ny lön eller om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter det att arbetstagarorganisationen erhållit arbetsgivarens förslag till ny lön för medarbetarna. Om lokal förhandling inte påkallas anses arbetsgivarens förslag fastställt och får status av lokalt kollektivavtal.

För arbetstagarorganisationer som föreslås få ingen eller ringa löneökning ska åtgärdsplan upprättas.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parternas huvuduppgift är att tillsammans med de lokala parterna gå igenom hur den lokala löneprocessen har genomförts från överläggning till avstämning.

Syftet är att medverka till att intentionerna i löneavtalet följs.
De centrala parterna kan i anslutning till denna medverkan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

- § 4** **Ändringar i Energiavtalets allmänna anställningsvillkor**
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.
- § 5** **Särskilda ersättningar i lönebilaga**
Färdtidsersättningen höjs från och med 2010-10-01 till 58,50 kr/tim resp 117 kr/tim
- § 6** **Arbetsgrupper med mera**
Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.
- § 7** **Fredsplikt**
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- § 8** **Uppsägningstid**
Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.
- § 9** **Förhandlingarnas avslutande**
Förhandlingarna avslutades 2010-05-21 sedan Erik Acebo, Mats Andersson, Antonio Roperio, Leif B Eriksson, Anders Graneld och Ramón Sánchez-Lövy utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Klas Bergström

**Justeras
för KFS**

Erik Acebo;

för SKTF

Mats Andersson

för Ledarna

Antonio Ropero

för Sveriges Ingenjörer

Leif B Eriksson

för Civilekonomerna

Anders Graneld

för förtecknade Saco-förbund

Ramón Sánchez-Lövy

Bilaga 1**ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M****§ 3 ARBETSTID****Moment 1:8**

Dygnsvila

Avvikelse från-----omständigheter föreligger.

En arbetstagare som inte erhållit minst elva timmars sammanhängande dygnsvila ska beredas åtta timmars sammanhängande vila i följande fall, om påföljande dag inte är arbetsfri:

- om övertidsarbete har utförts under minst tre timmar *sammanhängande*, eller
- om övertidsarbete har utförts vid två eller flera tillfällen under minst tre timmar *sammantaget*, varav minst två timmar skett under tiden 00 - 05
- om övertidsarbete har utförts vid tre eller flera tillfällen under minst fyra timmar *sammantaget*.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag för den delen.

Anmärkning

Moment 5 Beredskapstjänstgöring

Tid från kl 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar-och julafton till kl 07.00 första vardagen utom lördag efter respektive helg:

Månadslönen

350

§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID**Anmärkning till Moment 1**

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

§ 7 SEMESTER

Moment 1

Sista meningen tas bort

Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL (**Tillämpas från och med 1 januari 2010**)

§ 8 LEDIGHET

Moment 1:10

Ny mening: "Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar"

§ 10 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

Annan pensionsplan

Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan. För nyttillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 eller i förekommande fall Gamla PA-KFS om inte överenskommelse om annan pensionsplan kan träffas.

Bilaga 2

ARBETSGRUPPER MED MERA

1 ARBETSGRUPPER

1.1 Löneförhandlingsprocessen

1.2 Kompetensutveckling

1.3 Jämställdhet och mångfald

1.4 Beredskap och jour

1.5 Traktamentesbestämmelserna i Trakt-91 och bilaga till Trakt-91

1.6 Arbetstid i tvåskiftarbete samt övertidsersättning i direkt anslutning till skifttjänstgöring

1.7 Utvärdering av tillämpningen och effekterna av protokollsanteckning 2 **Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom** inför nästa avtalsrörelse

1.8 Utveckling av den lokala samverkan

Frågan om arbetsgruppernas sammansättning och uppdrag fastställs senare.

REHABILITERING

Parterna konstaterar att dessa frågor faller inom ramen för Friskare Företag

KLIMATFRÅGAN

Parterna är ense om att referensgruppen till Friskare Företag kan diskutera hur och om klimatfrågan kan påverka arbetsmiljön för de anställda.

BEMANNINGSFÖRETAG

Om part i samband med inhyrning av arbetskraft påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.