

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF)

och

Sveriges Ingenjörer

1. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2007 till och med den 30 april 2010 prolongera senast gällande avtal om allmänna villkor, med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga A.
2. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2007 till och med den 30 april 2010 sluta avtal om löner i enlighet med bilaga B. Tekniska anvisningar, se bilaga C.
3. Parterna enas om att prolongera avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän, med de ändringar som framgår av bilaga D.
4. Ändringar enligt bilaga A, B, C, och D träder i kraft, där ej annat särskilt anges, från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 maj 2007.
5. Anteckningar till förhandlingsprotokollet, se bilaga E.
6. Denna överenskommelse gäller för tiden från och med den 1 maj 2007 till och med den 30 april 2010. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången.

Om part senast den 31 oktober 2008 har sagt upp denna överenskommelse upphör den att gälla den 30 april 2009.

Stockholm den 11 maj 2007

Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund



Sveriges Ingenjörer



Mats Rosén

Ändringar och tillägg i avtalet om allmänna villkor

§ 1 Mom 6 får ny lydelse enligt följande:

För tjänsteman som fyllt 67 år eller anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- § 5 i den del som avser sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i en sjuklöneperiod gäller endast om särskild överenskommelse härom har träffats mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.
- uppsägningstiden framgår av § 11 Mom 3:4.

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid företaget.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

§ 2 Mom 2:1 st 3 får ny lydelse enligt följande:

Tjänsteman som fyllt 67 år eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Samma gäller om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget.

§ 5 Mom 6:1 får ny lydelse enligt följande:

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till havandeskapspenning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive fyra månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

§ 5 Mom 6:2 får ny lydelse enligt följande:

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 dagsavdrag beräknat enligt nedan, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren i ett men ej två år i följd vid barnets födelse eller vid mottagande av adoptivbarn
- 4 månadslöner minus 120 dagsavdrag beräknat enligt nedan, om tjänstemannen har varit anställd i två år i följd eller mer.

För varje kalenderdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag enligt följande:

- För tjänsteman med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

- För tjänsteman med månadslön över $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Beträffande begreppet månadslön – se mom 3:3.

§ 5 Mom 6:3 får ny lydelse enligt följande:

Utbetalning av föräldralön sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid föräldralön utges.

§ 6 Mom 2:1 stycke 2 får följande lydelse:

Om annat inte överenskommits skall övertidsberättigad tjänsteman med okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning varje månad upprätta och till arbetsgivaren överlämna en förteckning över arbetade övertidstimmar. Företaget är inte skyldigt att i efterhand utge övertidsersättning för arbetad övertid som inte löpande redovisats på detta sätt.

§ 6 Mom 3:1 tillförs ett nytt tredje stycke:

Om en tjänstemans kompensationsledighet till följd av övertidsarbete från ett kalenderår kvarstår uttagen den 31 januari påföljande kalenderår skall, om inte överenskommelse om annat träffas med tjänstemannen, den tid som överstiger 60 timmar ersättas genom kontant betalning.

§ 11 Mom 2:1 Anmärkning tillförs följande mening:

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

§ 11 Mom 3:4 får ny lydelse enligt följande:

För tjänsteman som fyllt 67 år eller anställts vid företaget efter att ha uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen. Samma gäller om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne har uppnått den ordinarie pensionsåldern vid företaget.

§ 11 Mom 3:5 får ny lydelse enligt följande:

Anställningen upphör utan uppsägning vid utgången av den månad som tjänstemannen fyller 67 år om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § Lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, begära besked om tjänstemannen vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen fyller 67 år.

§ 13 Giltighetstid erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2007 till och med 30 april 2010. Om inte avtalet sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongerats det för ett år åt gången.

Förtida uppsägning

Om part senast den 31 oktober 2008 har sagt upp avtalet upphör det att gälla den 30 april 2009.

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst.

Bilaga A tillförs en ny punkt 7 med följande lydelse:

Ersättning för förskjuten arbetstid skall inte utges om arbetstiden förlagts i enlighet med tjänstemannens önskemål.

Löner m m

Löneprinciper

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

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

Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen satts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Det leder till sakligt väl motiverade löneskillnader.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän.

Diskriminerande skillnader i lön och anställningsvillkor mellan man och kvinna, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, skall elimineras.

Riktlinjer vid den lokala löneprocessen

Utöver det ovan sagda skall följande utgångspunkter och riktlinjer gälla vid den lokala löneprocessen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sin kunskap från verksamheten.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna skall därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitet, utveckling, investeringsplaner mm).

I samband med förhandlingen gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade löneskillnader skall elimineras i samband med den löneöversynen.

En dialog mellan chef och medarbetare om såväl företagets utvecklingsplaner som medarbetarens arbetsuppgifter, prestation och utveckling är en naturlig del av löneprocessen. Dialog skall även föras om hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildning.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling skall parterna, på endera parts begäran, pröva vad som kan förändras, t ex med stöd av kompetensutvecklingsinsatser, för att tjänstemannen i fråga skall ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden.

Lönehöjning 2007-05-01, 2008-05-01 och 2009-05-01

Allmän pott för lokala förhandlingar

Den 1 maj 2007 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 3,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2007.

Den 1 maj 2008 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,7 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2008.

Den 1 maj 2009 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 3,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2009.

I samband med lönerevisionen skall parterna **utöver** ovan angivna utrymme förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad **lönestruktur för** tjänstemännen.

Anmärkning

Vid lönesättningen 2007, 2008 och 2009 tas särskild hänsyn till enskilda tjänstemän eller grupper av tjänstemän med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling.

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

Innan lönerevisionen genomförs skall de lokala parterna analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det ur denna analys att diskriminerande löneskillnader finns i företaget, skall dessa justeras innan lönerevisionen genomförs och påverkar ej den ordinarie löneförhandlingen.

Lönepotterna skall fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Arbetsgivaren skall så snart som möjligt kalla till lokal förhandling om lönerna

Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Tekniska anvisningar**1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING****a) Löneavtalets tillämpningsområde**

Löneavtalet gäller endast Sveriges Ingenjörers medlemmar i PAFs medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 2007-04-30, 2008-04-30 respektive 2009-04-30.

b) Undantag

Avtalet gäller ej för tjänsteman som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning ej har varit fortlöpande under sex 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 2007-04-30, 2008-04-30 respektive 2009-04-30 - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

c) Anställningsavtal träffat den 1 november eller senare 2006, 2007 respektive 2008

Om ett anställningsavtal har träffats senare än den 1 november 2006, 2007 respektive 2008 och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen skall gälla oberoende av 2007, 2008 respektive 2009 års löneavtal skall tjänstemannen ej omfattas av lönerevisionen.

d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2007 års löneavtal lönehöjningar utgetts skall detta beaktas om ej de lokala parterna överenskommit om annat.

e) Kontraktslön

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej 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 skall tillämpa bestämmelserna i avtalet på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerrevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall skall företaget tillämpa löneavtalet för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

2 RETROAKTIVA OMRÄKNINGAR M M

Då löneavtalet för 2007 skall tillämpas fr o m 2007-05-01, måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från detta datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen skall ske individuellt skall en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för de i Sveriges Ingenjörer organiserade tjänstemännen.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de i Sveriges Ingenjörer organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt. Schablonmetod är ej tillåten.

Sjukavdrag skall omräknas enligt följande.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

3 PROVISION OCH PREMIELÖN

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är i princip 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

a) Avtalets tillämpning vid pensionsfall

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning 2007-05-01, 2008-05-01 respektive 2009-05-01 eller senare respektive år och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

b) Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall till Alecta som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

Ändringar i avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 2 tillförs ett nytt moment med följande lydelse:

Mom 3

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Lokal överenskommelse kan träffas om när och hur avvikelse får göras, samt på vilket sätt kompensation sker.

Utan lokal överenskommelse får avvikelse från dygnsvilan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits. I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Avvikelse från dygnsvila får även ske i samband med beredskap. De lokala parterna ska här träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet (tryckes ej)

1. Parterna är överens om att de anställda skall anmäla till arbetsgivaren när Försäkringskassan har fattat ett beslut som påverkar rehabiliteringsprocessen, exempelvis om den anställde beviljas sjukersättning.
2. Om inte lokal överenskommelse om annat träffats ska tjänstemannen de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag. Arbetsgivaren skall samråda med tjänstemannen vid förläggning av den lediga dagen. Hanteringen av Nationaldagen med avseende på avtalet om allmänna villkor och avtalet om förskjuten tid, jourtid och beredskapstjänst framgår av parternas överenskommelse av den 31 mars 2006 punkterna 1 och 2.
3. Parterna noterar att det är av vikt att det lokala facket ges möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal. Parterna rekommenderar därför företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt medverka vid introduktion av nyanställd personal.
4. Parterna uppskattar att det totala utfallet för avtalsområdet under avtalsperioden uppgår till 10,2 procent.