

Tjänstemannaavtalet

TEKOindustrierna (TEKO) och Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF) enas om att prolongera nu gällande avtal med nedan angivna ändringar och tillägg.

1 Avtalsperiod

Denna överenskommelse gäller för tiden den 1 februari 2001 till och med den 30 april 2004.

Förtida uppsägning

Part äger senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet att utlöpa den 31 mars 2003. Tidplan och procedur m.m. för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A (Industrins förhandlingsavtal).

2 Löner

2.1 Lönepott för lokal förhandling

Om de lokala parterna inte enas om annan tidpunkt avsätts den 1 februari 2001, den 1 februari 2002 resp. den 1 april 2003 vid företaget en lönepott motsvarande 2,1 procent, 1,8 procent resp. 1,6 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen vid den tid potten bildas.

De lokala parterna skall fördela lönepott med utgångspunkt från Tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av dessa lönepolitiska intentioner och deras tillämpning på företagets lönepolitik.

Parterna bör träffa överenskommelse om formerna för den lokala lönerevisionen.

2.2 Löneöversyn

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, skall en gemensam löneöversyn göras den 1 februari 2001, den 1 februari 2002 och den 1 april 2003.

Löneöversyn skall ske med utgångspunkt i Tjänstemannaavtalets löneprinciper och i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

2.3 Låg löneökning

Det är angeläget att civilingenjörer som under en period erhållit liten eller ingen löneutveckling vid lönesamtal med lönesättande chef informeras om vad medarbetaren kan göra för att öka lönen och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Även de lokala parterna skall överlägga om situationen om berörd civilingenjör så begär.

2.4 Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden TEKO-CF. Lönenämnden består av två representanter för TEKO och två representanter för CF. En av representanterna för TEKO skall vara ordförande och en av representanterna för CF vice ordförande.

3 Allmänna anställningsvillkor

3.1.1 § 2 Löneprinciper

Sista stycket i § 2 erhåller följande lydelse.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. De lokala parterna skall inför de löneförhandlingar, som skall ske enligt avtalen, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

3.1.2 § 6 Sjuklön m.m.

Mom 7 Havandeskaplön benämns Föräldralön och ändras enligt följande

Mom 7:1

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller i samband med 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, och
- anställningen fortsätter under minst 3 månader efter tjänstledigheten.

Mom 7:2

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen enligt mom. 4:2, om tjänstemannen har varit anställd i ett men ej två år i följd
- 2 månadslöner minus 60 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen enligt mom. 4:2, om tjänstemannen har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än 1 respektive 2 månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 7:3

Föräldralönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i 3 månader efter tjänstledigheten.

Mom 7:4

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 7:5

Under tjänstledighet för havandeskap görs avdrag enligt § 10 mom. 2:2. Detta gäller både när tjänstemannen har rätt till föräldralön enligt ovan och när tjänstemannen saknar sådan rätt.

3.1.3 § 7 Övertidskompensation ändras enligt följande**Mom. 1:1 får följande lydelse**

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta mom., andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser skall gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga. Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t.ex. därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser. Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete

Mom. 1:3 får följande lydelse

Om överenskommelse har träffats enligt mom. 1:1 andra stycket eller mom. 1:2 skall arbetsgivaren underrätta vederbörande tjänstemannaklubb.

Efter underrättelse enligt ovan, skall arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

4.1.4 § 12 Uppsägning

Mom 1:1 och 2:1 samt 3:2 erhåller följande lydelse.

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1 Uppsägningstid om anställningen skett före 2001-02-01

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande om inte annat följer av mom. 3:1-5 nedan.

Anställningstid vid företaget*	Tjänstemannens uppsägningstid			
	Tjänstemannen har			
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
	uppsägningstid i månader			
mindre än 6 mån	1	1	1	1
fr.o.m 6 mån till 3 år	1	1	2	3
fr.o.m 3 år till 6 år	1	1	2	3
fr.o.m 6 år	1	2	3	3

*) Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd

Uppsägningstid om anställningen skett 2001-02-01 eller senare

Anställningstid vid företaget	Mindre än 2 år	Fr.o.m 2 år till 6 år	Fr.o.m 6 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3

Mom 2 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida¹⁾

Mom 2:1 Uppsägningstid om anställningen skett före 2001-02-01

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan

Arbetsgivarens uppsägningstid

Anställningstid vid företaget ²⁾	Tjänstemannen har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år

uppsägningstid i månader

mindre än 6 mån	1	1	1	1	1	1
fr.o.m. 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6
fr.o.m. 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
fr.o.m. 9 år till 12 år	-	3	4	5	6	6
fr.o.m. 12 år	-	3	4	6	6	6

Uppsägningstid om anställningen skett 2001-02-01 eller senare.

Anställningstid vid företaget	Mindre än 2 år	Fr.o.m. 2 år till 4 år	Fr.o.m. 4 år till 6 år	Fr.o.m. 6 år till 8 år	Fr.o.m. 8 år till 10 år	Fr.o.m. 10 år
----------------------------------	-------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------------	------------------

Uppsägningstid i månader	1	2	3	4	5	6
-----------------------------	---	---	---	---	---	---

Anmärkningar

1. Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.
2. Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

Mom 3:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga vad som anges ovan om arbetsgivarens uppsägningstid för det fall anställningen har skett den 1 februari 2001 eller senare.

5 Arbetstidsavtal

5.1 § 2 Ordinarie arbetstid ändras enligt följande

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år får inte överstiga 40 timmar vid dagtids- och tvåskiftsarbete, 38 timmar vid intermittent treskiftsarbete, 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete och 35 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift.

För underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om begränsningsregler avseende arbetstidens förläggning. Enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor.

Mom 2

För varje fullgjord arbetsvecka utgår kompensationsledighet för heltidsarbetande tjänstemän enligt följande:

Fr.o.m.	1 feb. 2001	1 feb. 2002	1 april 2003
Dagtidsarbete	36 min	48 min.	60 min.
Tvåskiftsarbete	154 min	172 min.	184 min.
Annat skiftarbete (exempelvis treskifts- arbete, ständigt natt- arbete)	32 min	50 min.	62 min.

Heltidsarbetande tjänsteman som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss vecka och deltidsarbetande erhåller kompensationsledighet i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att kompensationsledigheten eller del därav schemaläggs.

Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

Anmärkningen tas bort

§ 2 a) Ordinarie arbetstid utgår

6 Kompetensutveckling

Parterna träffar Avtal om kompetensutveckling (Bilaga).