

Tjänstemannaavtalet

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

Avtalsperiod

Överenskommelsen gäller för tiden den 1 maj 2004 till och med den 30 april 2007.

Förtida uppsägning

Part äger rätt att senast den 31 december 2005 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2006. Om det under avtalsperioden sker förändringar i lag eller annan författning rörande sjukfrånvaro eller i fråga om arbetstid äger part säga upp avtalet att utlöpa sex månader efter uppsägningen.

Om ett avtal sägs upp, skall den part som säger upp avtalet skriftligen informera övriga parter. Dessa äger därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor efter det att de informerats om den första uppsägningen. Tidplan och procedur m.m. för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet bilaga A (Industrins förhandlingsavtal).

Löneavtal

Lönepott och löneöversyn för lokal förhandling

Parterna ska i förhandlingar söka träffa överenskommelse om formerna för de lokala löneförhandlingarna.

Om de lokala parterna inte enas om andra tidpunkter gäller följande.

Den 1 maj 2004, den 1 maj 2005 respektive den 1 maj 2006 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 1,7 respektive 1,8 respektive 1,8 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen vid den tid potten bildas. Lönepotten skall fördelas med utgångspunkt från Tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

I samband med fördelning av lönepott genomförs också en löneöversyn. Vid löneöversynen behandlas den lönebildning som varit i företaget sedan den senaste löneöversynen samt de anställdas utveckling i fråga om ansvar, befogenheter, arbetsuppgifter och kompetens samt även övriga i löneprinciperna angivna faktorer.

Löneöversynen visar vanligtvis att det utöver fördelning av lönepotten finns skäl att göra individuella lönejusteringar i syfte att skapa den lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser.

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.

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.

Allmänna anställningsvillkor

§ 2 Löneprinciper

Paragrafen erhåller följande lydelse

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för samtliga arbetstagare.

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

§ 6 Mom 7 Föräldralön ges följande lydelse

Mom 7:1

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, och
- anställningen fortsätter under minst 3 månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive tre 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.

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
- 3 månadslöner minus 90 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.

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.

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän**§ 2 Ordinarie arbetstid tillförs ett nytt mom. 3 med följande lydelse****Arbetstidsförkortning i form av avsättning till pensionspremie eller kontant betalning**

För tjänsteman, som varit anställd eller anställd under perioden fr.o.m. den 1 maj 2006 - den 31 december 2006 och alltjämt är anställd görs vid sistnämnda datum en premieinbetalning till ITP-K motsvarande 0,5 procent av den fasta kontanta månadslön som arbetsgivaren under perioden betalat ut till tjänstemannen. Till tjänsteman som före den 1 maj 2006 eller i samband med anställningen, d.v.s. före intjänandet, anmäler önskemål om kontant betalning skall motsvarande summa utbetalas kontant. Detsamma gäller tjänstemän som på grund av ålder inte omfattas av ITP-planen.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan pensionslösning än ITP-K eller om kontantutbetalning för samtliga tjänstemän i stället för pensionspremieavsättning eller om ledig tid, varvid fullt intjänande, ett kalenderår, motsvarar en ledig dag. Vidare kan de lokala parterna komma överens om utbetalningsregler i syfte att undvika att administrationskostnaderna står i missförhållande till premieavsättningarnas storlek.

Efter 2006 och enligt samma principer som nyss angetts men på kalenderårsbasis görs årligen en avsättning motsvarande 0,5 procent av den fasta kontanta månadslön som arbetsgivaren under perioden betalat ut till tjänstemannen.

Anm.

Om avsättning till pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till uttag i form av lön skall pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

Avsättning i form av kontant betalning är inte pensionsmedförande lön enligt ITP-planen.

Motsvarande bestämmelser som nu angetts i § 2 mom. 3 skall tillämpas även för tjänstemän som träffat överenskommelse om att de inte har rätt till särskild övertidskompensation och som till följd därav undantagits från §§ 2-5 i Avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän.