

ÖVERENSKOMMELSE

ORIGINAL

mellan

Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)

och

Sveriges Ingenjörer

1. Parterna enas om att för tiden från den 1 mars 2012 till och med den 30 april 2013 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 mars 2012 till och med den 30 april 2013 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.
4. Ändringar enligt bilaga A, B och C träder i kraft, där inte annat särskilt anges, från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 mars 2012.
5. Anteckningar till förhandlingsprotokollet m.m., se bilaga D.
6. Denna överenskommelse gäller för tiden från och med den 1 mars 2012 till och med den 30 april 2013. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången.

Stockholm den 9 februari 2012

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Sveriges Ingenjörer

Ändringar och tillägg i avtalet om allmänna villkor

§ 2, mom 2:1, nytt st 2

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid vid kortsiktigt behov av extra arbetskraft, såsom t.ex. hallvärdar och eventpersonal.

Denna anställningsform får inte användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

(se även ny avtalsbilaga M, nedan)

§ 6, mom 3:1, st 3

Om en tjänstemans kompensationsledighet till följd av övertidsarbete från ett kalenderår kvarstår outtagen den 31 januari påföljande kalenderår skall den tid som överstiger 40 timmar ersättas genom kontant betalning.

§ 11, mom 3:3

Provanställning och andra anställningar för viss tid

Anställning för viss tid om högst sex månader kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivare eller tjänsteman lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör två veckor efter det att tjänstemannen lämnat skriftlig underrättelse till arbetsgivaren. Motsvarande tid för arbetsgivaren är en månad.

Ny avtalsbilaga M, Regler för timavlöning

Semesterersättning

Semesterersättning utges med 12,5 % av intjänad lön och utbetalas samtidigt med denna.

Löner m.m.**1. 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.

Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla för samtliga arbetstagares.

Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

2. LÖNEHÖJNING 2012-03-01**Allmän pott för lokala förhandlingar**

Den 1 mars 2012 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 3,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 29 februari 2012 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

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.

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

3. FÖRHANDLINGSORDNING

Lokal förhandling

Om tjänstemannaklubben eller representant för tjänstemännen vid företaget så begär skall lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal.

Lokal förhandling skall påkallas senast den 1 april 2012, såvida inte de lokala parterna enas om annat.

Central förhandling

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

4. LOKAL LÖNEBILDNING

Inledning

Vid de företag där de lokala parterna blir överens kan en lokal löneprocess användas. Denna gäller då istället för de regler som anges i p 1-3 ovan.

Den lokala löneprocessen innebär följande:

Lönebildningen ska ske lokalt i företagen.

Lönesättningen skall ske enligt samma principer som anges i p 1.

Lön sätts genom en löpande process där mål- och lönedialoger hålls mellan lönesättande chef och respektive tjänsteman. Tjänsteman som inte blir överens om ny lön med sin närmaste chef har rätt att begära stöd av sin lokala företrädare.

För tjänsteman som haft ingen eller en ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

Förhandlingsordning för lokal lönebildning

Senast den 15 mars 2012 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.

Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart

- informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
- gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.

De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

Om de lokala parterna senast den 15 maj inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall istället p 1-3 tillämpas.

Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna avbrytas och istället p 1-3 tillämpas.

Det är arbetsgivaren och Sveriges Ingenjörers klubb som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, löneredvisionsdatum, löneutrymme samt den individuella fördelningen

Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd löneredvision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

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

Löneavtalet gäller endast Sveriges Ingenjörers medlemmar i MAF:s medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 2010-02-29.

b) Undantag

Avtalet gäller inte för tjänsteman som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnädd pensionsålder
- är tjänstledig under minst tre månader räknat från 2010-02-29 av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

c) Anställningsavtal träffat den 1 september eller senare 2011

Om ett anställningsavtal har träffats senare än den 1 september 2011 och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen skall gälla oberoende av 2012 års löneavtal skall tjänstemannen inte omfattas av lönerevisionen.

d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2012 års löneavtal lönehöjningar utgetts skall detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

e) Kontraktslön

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte 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 lönerevisioner 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 2012 skall tillämpas fr.o.m. 2010-03-01, 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 inte tillåten.

Sjukavdrag skall omräknas enligt följande.

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

Retroaktiv omräkning skall inte 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 2012-03-01 eller senare 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.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

Parterna konstaterar att avtalets allmänna villkor § 6 mom 2:1 st 2 kan omfatta t.ex. säljare.

Redaktionella ändringar

§ 5, mom 2:2, 2 st

Om arbetsgivaren begär det, skall tjänstemannen för rätt till sjuklön lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

§ 5, mom 5:4, 5:7, 6:4, 7

”Socialförsäkringsbalken” ersätter ”lagen om allmän försäkring”

§ 11, mom 1:1

Övergångsbestämmelsen utgår

§ 11 Mom 2:1

Övergångsbestämmelsen utgår