

PROTOKOLL

| | |
|-----------------------|--|
| Bransch | Almega Tjänsteförbunden, bransch Järnvägsinfrastruktur |
| Ärende | Överenskommelse om nytt branschavtal Järnvägsinfrastruktur avseende löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 1 april 2012 t.o.m. 31 mars 2013. |
| Parter | Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur, SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Fackförbundet ST, Saco-förbundet Trafik & Järnväg, Sveriges Ingenjörer, och Ledarna. |
| Datum | 2010-04-08, 2010-05-04, 2010-05-06, 2010-05-20, 2010-06-03, 2010-08-24, 2010-08-25, 2010-08-26, 2010-09-10, 2010-11-08, 2010-11-09, 2010-11-18, 2010-12-03, 2010-12-21, 2010-12-22, 2011-01-31, 2011-02-01, 2011-02-03, 2011-02-14, 2011-03-01, 2011-03-11, 2011-03-12, 2011-03-21, 2011-03-22, 2011-05-18, 2011-05-19, 2011-05-30, 2011-08-06, 2011-09-13, 2011-09-14, 2011-09-30, 2011-10-18, 2012-02-10, 2012-03-06, 2012-03-16, 2012-03-26, 2012-03-27, 2012-03-30. |
| Plats | Almeegas lokaler i Stockholm |
| Närvarande för | <p>Almega Tjänsteförbunden, bransch Järnvägsinfrastruktur Anders Hjertman, ordförande Per-Olof Adérian, Örjan Lenárd, Madeleine Edberg, vid protokollet</p> <p>Infranord AB Torgny Johnsson Anders Wessmark Nils-Göran Eriksson</p> <p>SEKO Björn-Inge Björnberg Thomas Brännström</p> <p>Fackförbundet ST Maria Olwæus Peter Steiner</p> <p>Saco-förbundet Trafik & Järnväg Björn Karlsson</p> |

HU
 BU
 BS
 LHM
 B

Sveriges Ingenjörer
Mikael Wittbäck

Ledarna
Antonio Ropero

Justerare Anders Hjertman, Torgny Johnsson, Björn-Inge Björnberg, Thomas Brännström, Maria Olwæus, Björn Karlsson, Mikael Wittbäck och Antonio Ropero.

§ 1 Branschavtal
Avtalet gäller från och med den 1 april 2012 t o m den 31 mars 2013 med de tillägg och ändringar, som framgår av detta protokoll.

§ 2 Arbetsgrupp
Parterna är överens om att tillsätta följande arbetsgrupp.
Kompetens- och utbildningsfrågor
De fackliga organisationerna har i förhandlingarna framfört önskemål om ett avtal för partssamverkan m.m. avseende färdigutbildning och kvalitetssäkring och därmed sammanhängande frågor rörande Järnvägsinfrastrukturbranschen. Arbetsgivarparten har också framfört ett tydligt intresse för frågor kopplade till kompetens och utveckling i järnvägssektorn. Parterna tillsätter därför två arbetsgrupper med syfte att undersöka möjligheterna för ett partsgemensamt avtal i dessa frågor. Den ena gruppen ska behandla utbildningsfrågor inom de s k BEST-yrkena, särskilt vad avser utbildningsbevis för maskinförare. Den andra gruppen ska behandla övergripande kompetensförsörjningsfrågor. Arbetsgrupperna består av ledamöter från respektive facklig organisation och ledamöter från Almega. Arbetsgrupperna ska löpande sammanställa delrapporter fram till slutrapport som ska presenteras senast den 31 december 2012.

§ 3 Parterna betonar betydelsen av och påtalar behovet av att medarbetare bär de skyddskläder/skyddsutrustning som arbetsgivaren tillhandahåller.

§ 4 Almega Tjänsteförbunden, bransch Järnvägsinfrastruktur och Ledarna är överens om följande angående löneprocessen:

För att underlätta löneprocessen bör lokala tillämpningsavtal träffas.

En anställd som är tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "AL", "PCL", "WHL", and "B".

Införandet av individuella revisionsdatum bedöms underlätta lönebildningen för chefer i företagen och därför bör detta uppmuntras.

Övergångsbestämmelser Infranord AB

§ 5

Semester

Antal semesterdagar:

- a. De medarbetare som den 1 oktober 2012 har sin anställning i Infranord AB behåller, som en del av det enskilda anställningsavtalet, de antal semesterdagar som enligt tidigare gällande avtal/enskilda anställningsavtalet gäller för 2012.
- b. För dessa medarbetare utgör semestertillägget 0,65 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag.
- c. De medarbetare som tillträtt sin anställning den 1 oktober 2012 eller senare erhåller semesterdagar enligt gällande branschavtal om inte annat överenskommes lokalt.
- d. Sparad semester

Från och med den 1 oktober 2012 får medarbetaren vid varje tidpunkt inte ha fler sparade semesterdagar än 30.

Medarbetare som den 1 oktober 2012 har fler än 30 sparade semesterdagar hänförliga till tidigare år behåller dessa dagar som sparade på ett särskilt semesterkonto.

§ 6

Semesterår

Intjänande- och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

§ 7

Pensioner och försäkringar

§ 7.1 Förändring i pensionsplantillhörighet

Parterna har träffat överenskommelse om förändrad pensionsplantillhörighet för medarbetare i Infranord AB. Under förutsättning av godkännande av berörda administratörer av pensions- och försäkringsavtal kommer tillämpningen av gällande pensionsavtal PA 03 att avvecklas enligt nedan. Ny pensionsplan, ITP 1/ITP 2, kommer att införas. Denna pensionsplan införs enligt de uppgörelser som träffats mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Förändringarna träder i kraft den 1 oktober 2012.

§ 7.2 Överenskommelsens omfattning

Överenskommelsen omfattar samtliga verksamheter som ingår i Infranord AB och som är medlemmar i Almega Tjänsteförbunden, bransch Järnvägsinfrastruktur.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "M", "H", "AHD", and "B", and a circled number "3".

§ 7.3 Medarbetare med s.k. ÖB-rätt

För de medarbetare som i anställningen omfattas av de så kallade ÖB-reglerna (övergångsbestämmelser till pensionsavtalet PA 91) med pensionsålder 60 respektive 63 år och som vid tidpunkten för övergången, 1 oktober 2012, har mindre än fem år kvar till pensionsåldern, ansöker Infranord AB hos SPV om så kallad personlig pensionsrätt avseende de förmånsbestämda delarna i den statliga tjänstepensionen liksom även den statliga TGL-försäkringen. För anslutning till de avgiftsbestämda delarna i den statliga tjänstepensionen ansöker Infranord AB om dessa hos Arbetsgivarverket avseende den individuella tjänstepensionen och hos Kåpan Pensioner försäkringsförening avseende Kåpan Tjänste. Detta innebär att medarbetare som är 55 år eller äldre (60-årsrätt) respektive 58 år eller äldre (63-årsrätt) vid den ovan angivna tidpunkten, omfattas av dessa ansökningar. Dessa medarbetare kommer vid beviljade ansökningar därmed att kvarstå på oförändrat sätt i pensionsavtalet PA 03 och den statliga TGL-försäkringen. Se även §§ 7.7 och 7.9.

Medarbetare som i anställningen omfattas av ÖB-reglerna intill övergången 1 oktober 2012, men som har mer än fem år kvar till de respektive pensionsåldrarna 60 och 63 år kan enligt tillämplig praxis inte beviljas personlig pensionsrätt och därmed inte omfattas av möjligheten att kvarstå med oförändrade villkor i den statliga tjänstepensioneringen. För dessa anställda, som i övrigt omfattas av 65 års pensionsålder enligt ITP-planen, gäller följande enligt nedan.

- För de medarbetare som intill övergången 1 oktober 2012 omfattas av 60-årsrätt i anställningen gäller från nämnda datum möjlighet till pensionsavgång tidigast från 61 års ålder. Pension med 60-årsrätt upphör därmed att gälla.
- För de medarbetare som intill övergången 1 oktober 2012 omfattas av 63-årsrätt i anställningen gäller från nämnda datum möjlighet till pensionsavgång tidigast från 63,5 års ålder. Pension med 63-årsrätt upphör därmed att gälla.

Pensionsnivån för sådan tidigarelagd pension enligt ovan, utgör 68 procent av pensionsunderlaget, om inte annat överenskommes lokalt. Infranord AB säkerställer pensionslöftet genom kreditförsäkring.

I övrigt, i samband med övergången, överförs denna grupp, som anges i stycket 2 ovan, till ITP 1/ITP 2 enligt de regler som gäller i de uppgörelser som träffats mellan Svenskt Näringsliv och PTk.

Berörda medarbetare förtecknas i bilagorna A1 respektive A2.

§ 7.4 Medarbetare som har delpension

För medarbetare som vid övergången har delpension ansöker Infranord AB om så kallad personlig pensionsrätt hos SPV. Dessa medarbetare kommer vid beviljad ansökan därmed att kvarstå på

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "ML", "BC", "BOS", and "B".

Avtal om löner 2012-2013

1. Gemensamma partsuppfattningar

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda,
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig,
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras,
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas,
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis.

Löneprinciper

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med

R
LH
8
B
B

verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

2. Löneöversyn

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 april 2012 och omfatta ett utrymme om X procent.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om X kronor 2012.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad eller enligt gällande företagspraxis, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Underlaget översänds till lokal facklig organisation och ska vara den lokala fackliga organisationen tillhanda senast två veckor före första förhandlingstidpunkten gällande löneöversynen.

Vid företag som har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning utges för heltidsanställd medarbetare, om inte annat överenskommes, hälften av utrymmet generellt och hälften fördelas av arbetsgivaren.

Vid företag som inte har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning utges för heltidsanställd medarbetare utrymmet generellt.

För timavlönade gäller ett utrymme om X kr/timme för individuell fördelning. Kan parterna inte enas om fördelningen ska X kr/timme utges generellt och X kr/timme fördelas av arbetsgivaren.

Grundlön för produktionspersonal/yrkesarbetare och maskinförare och övriga arbetare regleras i branschavtalet bilaga 7.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2012 till och med den 31 mars 2013.

TR
LAK
B
9