

Lønforhandling 7. august 2012

Der er enighed om, at diverse værkstedsmeddelelser føres ajour i.h.t. resultaterne af lønforhandlingerne som følger:

1. Lønregulering excl. lærlinge:

	2012	2013
1. Timelønnen hæves med	4, 18 kr/t	
2. Månedslønnen hæves med (160,33t x 3,12 kr/t)		500,00 kr/mdr.

2. Ved årsskiftet 2013 indføres der månedsløn, som beskrevet i bilag 1/2012.
3. Med virkning fra 2. august 2012, indføres lønskala som beskrevet i bilag 2/2012.
4. Lokalaftale 19.002 vedr. lærlinge, tilpasses punkt 7. med 5. øre for hvert lære år.
Endvidere opdateres den til indførsel af månedsløn pr. 1/1-2013.
5. Ovenstående lokalaftale træder i kraft pr. 1. juli 2012
6. Ovenstående lokalaftale er gældende indtil 1. juli 2014.
7. Til nærværende aftale er tilknyttet Protokollat af 7. august 2012 samt bilag 1/2012 og bilag 2/2012.

Teglholmen, den 9. august 2012

For Klub 23

For MAN Diesel & Turbo



Protokollat af 7. august 2012

I forbindelse med løn aftale af 7. august 2012 er følgende aftalt:

1. Udover indførelse af månedsløn pr. 1/1 2013, skal virksomheden forbedre overskueligheden af løn sedlerne yderligere. Forbedringerne skal indføres successivt i samarbejde med HR.
 2. Der indføres et resultatlønsystem i år 2.. Systemet vil basere sig på produktionens kvalitetsomkostninger og maskintimer, og vil i år 2. kunne have en værdi svarende til ca. 175kr/mdr. Rammerne for resultatlønsmodellen er vist i bilag 3/2012.
 3. Den i bilag 2/2012 viste løntrappe er gældende for alle nyansatte efter 5. august 2012. For medarbejder ansat før denne dato, gælder den tidligere løntrappe frem til 9. mdr. ansættelse.
 4. Det er muligt for en Værkførere at indstille en ny medarbejder til højeste løntrin efter min. 6 mdr.. En sådan indstilling skal ske på basis af en vurdering af medarbejderens færdigheder på den daglige arbejdsplads (programmering, opstilling o. lign.) og er betinget af godkendelse af Centerleder.
-
5. Alle lokalt aftalte tillæg bortfalder med virkning fra 21. juli 2012, eneste gældende tillæg, efter denne dato, er de i overenskomsten aftalte.
 6. Der indføres en administrativ procedure, der sikre at medarbejdere aftaler/afholder en afspadseringsdag når de når op på 18 skiftetimer.
 7. Flexhjuls aftalen bortfalder hermed og opfølgningen på flex- og skifte timer ligges ind i PG-møderne.
 8. Klub 23 medlemmer vil arbejde aktivt og positivt mod implementering af Diesel Manufacturing Excellence (DME)/LEAN på virksomheden, i henhold til Industriens overenskomst og lokale aftaler.
 9. Timelønnede medarbejdere deltager aktivt i **Scrum**-aktiviteter i deres område. Scrumaktiviteterne tager udgangspunkt i (og skal understøtte) de strategier der er lagt for produktionen i starten af året.
Der er 10 grupper i WM1 og 19 grupper i WM2. Hver gruppe aftaler og udfører et sprint i hvert kvartal støttet af Produktejer og andre nøglepersoner.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized name or initials.



Hver gruppe udpeger en tovholder/koordinator for projekterne. Scrum-grupperne anvender de udarbejdede standarder til planlægning, afrapportering og opfølgning af aktiviteterne.

Standarder:

- Sprintplaner og Backlog (udarbejdes af teamet – tovholderen)
- Standard for afrapportering (udarbejdes af teamet)
- Scrum tjekliste (føres af Produktejerne)
- Status og Indsatspunkter (udarbejdes af Produktejere og Centerleder)

Tovholderen fremlægger løbende de gennemførte aktiviteter på deres ugentlige tavlemøder.

Teams holder løbende korte møder hvor aktiviteterne aftales og koordineres. Møderne skal så vidt muligt afholdes til mindst gene for produktionen.

Daily Scrum / Daily Management holdes mellem Værkfører og operatører, her aftales og sikres den daglige produktion.

Ovenstående gennemføres under hensyntagen til industriens overenskomst og lokale aftaler.

10. Der afholdes hver uge – eller efter aftale - PG-møder. Møderne finder sted i hhv. WM1 og WM2.

Mødedeltagere er Værkførere, Talsmænd og Centerleder. Andre kan efter behov inviteres til at deltage i møderne. Møderne har til formål at følge og understøtte arbejdet med de vedtagne strategier, nøgletal og Scrum aktiviteterne. Samt opfølgning på den daglige trivsel i områderne.


På møder hvor f.eks. sikkerhed behandles, skal sikkerhedsrepræsentanterne deltage.

11. Regulerings tidspunkt er aftalt pr. den 1. juli 2012. og 1. juli 2013.

Teglholmen, den 9. august 2012


.....

For Klub 23


.....

For MAN Diesel & Turbo



Bilag 1/2012:

Månedsløn for "faglært personale"

Definitioner:

Ved omregning fra månedsløn til time løn og vise versa, bruges følgende faktor:

Std. Timer pr. årsværk: 1924 timer/år = 160,33 timer/mdr.

Ek.s. 33.678,92 kr/mdr./160,33 timer/mdr = 210,06 kr/time.

Modellen bruges udelukkende til at definere en time løn/månedsløn.

Følgende regler ligger til grund for lønsystemet:

Normtimer daghold: Uge= 37 timer/Måned=160,33 timer.

Normtimer aftenhold: Uge= 35 timer.

Normtimer nathold: Uge= 35 timer.

Normtimer weekendhold: Uge=24 timer.

Ugens normtimer fordeler sig over ugedagene som beskrevet i skiftholds planen.

Afspadserings-, flex- og skiftetimer vil blive afregnet som hidtid.

Teglhølm, den 9. august 2012

.....
For Klub 23

.....
For MAN Diesel & Turbo



MAN B&W Diesel

Bilag 2/2012 Klub 23 Løn for aftaleperiode 1/7-2012 – 1/7 2014



Timeløn gældende fra

1/7 til 31/12 -2012

Startløn	Efter 4. mdr.	Efter 9. mdr.
196,47 Kr.	208,00 Kr.	214,24 Kr.

Månedsløn gældende fra

1/1 til 30/6 -2013

Startløn	Efter 4. mdr.	Efter 9. mdr.
31.500,00 Kr.	33.350,00 Kr.	34.350,00 Kr.

Månedsløn gældende fra

1/7 2013 til 30/6 -2014

Startløn	Efter 4. mdr.	Efter 9. mdr.
31.850,00 Kr.	33.850,00 Kr.	34.850,00 Kr.

Bilag 3/2012:

Rammer for resultatløn

1. Resultatlønnen måles på Kvalitetsomkostninger pr. maskintime.
2. Resultatsatserne kan forhandles 1. gang om året.
3. Resultat lønnen udbetales løbende 1. gang om måneden.
4. Beløbet pr. måned viil findes efter følgende model:

Resultat	>= xx kr.	>= xx kr.	>= xx kr.	>= xx kr.
udbetaling	YYY kr.	YYY kr.	YYY kr.	YYY kr.

5. Formlen er som følger:

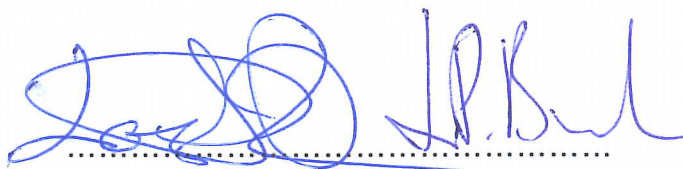
Månedlige kvalitetsomkostninger (kr.) / Månedlige maskintimer (T) = Resultat.

Tegholmen, den 9. august 2012



For Klub 23





For MAN Diesel & Turbo

Nr. 19.003

Lokalaftale om Lærlinge.**Uddannelse:**

1. Lærlingeuddannelsen i T35 er hovedsageligt baseret på elever med en forudgående grunduddannelse på Håndværk og Teknik.
2. Herudover tilbydes et mindre antal praktikpladser til andre, der har været beskæftiget uafbrudt i mindst 5 år i firmaet som ufaglært i produktionen/MH, og som vil gennemgå kompetenceafklarende kursus på en teknisk skole.
3. Aflønningen af lærlinge, omtalt i ovenstående punkt 2, vil i uddannelsesaftalen være fastsat til 80% af den udbetalte løn, målt op sidste kvartal. Der reguleres en gang årligt procentvis, med den samme stigning som den ufaglærte gruppe har opnået over året, målt på sidste kvartal.

Lærlinge aflønning:

Det er aftalt at lærlinge ansat i firmaet aflønnes på følgende måde:

4. Månedsløn som følger satserne i Industriens Overenskomst hertil tillagt nedenstående produktionstillæg ganget med 160,33.
5. Produktionstillæg på Kr. 4,75
6. Månedslønnen er pr. 1.7.2012 som følgende:

0-1 år	1-2 år	2-3 år	3-4 år	Over 4 år
Kr. 10637,90	Kr. 11968,63	Kr. 12794,33	Kr. 14678,21	Kr.17972,99

Herefter reguleres månedslønnen med stigningerne i Overenskomsten satser ganget 160,33, med start første gang d.1.3.2013.

7. Anciennitetstillæg som følger ansættelsestidspunktet.

0-1,5.år	1,5-2,5.år	Over 2,5.år
Kr. 1515,12	Kr. 1675,45	Kr. 1835,78

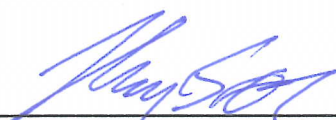
8. Personlig vurdering som udløser betaling for 0 – 30 Point. Vurderingen foretages af lærlingementorer som er udpeget i værkstedet og resultatet forelægges lærlingemesteren til godkendelse. Betaling pr. point er som følgende:

1.Læreår	2.Læreår	3.Læreår	4.Læreår
Kr. 0,30	Kr. 0,35	Kr. 0,40	Kr. 0,45

(Skema eksempel bilag 1)

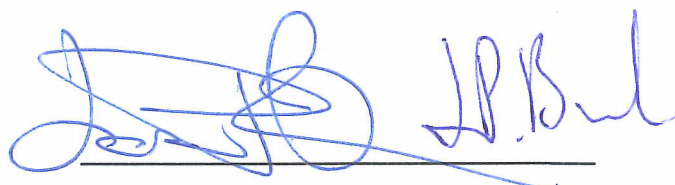
Udover dette følges Industriens Overenskomst og Lokalaftalerne

Dato: 9. januar 2012



For Klub23





For MAN Diesel & Turbo SE, CPH