

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 juni 2013-31 maj 2016
Parter	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna – SEKO
Tid	12 april, 24 april, 3 maj, 15 maj, 28 maj, 29 maj, 4 juni och 13 juni
Plats	Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	För arbetsgivarparten Peter Lindgren, ordförande Torbjörn Carlberg, vid protokollet <i>Delegation</i> Hans-Olof Lund Magnus Jacobsson Anders Rubensson Bengt Jildmalm Cecilia Söderström För arbetstagarparten Roger Pettersson <i>Delegation</i> Anders Larsson Roger Törngren

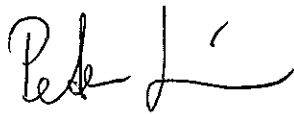
-
- § 1 Parterna träffar avtal om löner för avtalsområde Fastigheter Tjänstemän, enligt **bilaga 1**.
- § 2 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor för avtalsområde Fastigheter Tjänstemän med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 3 Parterna tillför ett nytt stycke i Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling enligt **bilaga 3**.
- § 4 Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna och SEKO följer utvecklingen i den arbetsgrupp angående delpension som har till uppgift att utreda och analysera förutsättningarna för förändringar i

RP
PK


kollektivavtalet. Resultatet ska delges parterna i lämplig form.

- § 5 Parterna konstaterar att avtalet från 2010 om regler vid in- och uthyrning av arbetskraft fortsätter att gälla under avtalsperioden.
- § 6 Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2013 – 31 maj 2016. Avtalen kan sägas upp avseende det tredje avtalsåret (1 juni 2015 – 31 maj 2016). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014.
- § 7 Förhandlingarna avslutades.

Almega Tjänsteförbunden
Fastighetsarbetsgivarna


Peter Lindgren

SEKO
2013-06-13


Roger Pettersson

Bilaga 1

Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden/Almega Fastighetsarbetsgivarna och SEKO den 1 juni 2013 till den 31 maj 2016.

Detta avtal gäller för medlemmar i SEKO som är anställda vid företag anslutna till Almega Fastighetsarbetsgivarna.

Följande löneavtal syftar till att stödja en lokal process för lönebildning. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som i första hand tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen. Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna kommer överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Sammantaget skapar detta bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen och trygghet i anställningen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid den årliga lönedialogen ska medarbetaren få kännedom om vilka förväntningar arbetsgivaren har på medarbetaren, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

2:1 Förutsättningar

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motiv för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildning sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter.

2:2 Behov

Kunskap är färskvara, vilket gör att alla anställda har behov av återkommande kompetensutveckling. Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund bör ges möjlighet till personlig utveckling, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

2:3 Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

2:4 Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som

företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningsvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen skall föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomma åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp. En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Det är viktigt för dialogen att chefen ges utbildning och organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att utöva ett gott ledarskap.

2:5 Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl företagets som medarbetarens situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, individuella utvecklingsplaner, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser, särskilt i förhållande till uppdragens utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.

3 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

3:1 Förutsättningar

Lönesättning och löneutveckling för medarbetarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utveckling och medarbetarnas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

3:2 Principer

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft samt relationer till uppdragsgivarna.

Det är viktigt att en årlig dialog förs mellan lönesättande chef och berörd medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga medarbetare. Framgår det att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa elimineras.

Föräldraledig arbetstagare omfattas av den årliga lönerevisionen och ska ha motsvarande löneutveckling som om hon/han varit i tjänst.

4 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om formerna för den lokala processen
- diskutera lönesättningskriterier
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

I samband med den individuella lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen. Lönestrukturen i företaget ska återspegla medarbetarens kvalifikation, teknisk utbildning, kompetens samt erfarenhet och arbetsinsats.

5 Lokala löneförhandlingar och löneökningar

5:1 Lokal lönebildning

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen skall ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

De lokala parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

5:2 Lönedialog

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och berörd anställd. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål - allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt - med koppling till individuell löneutveckling.

5:3 Genomförande av lönerevisionen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden skall de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i gruppen ingående anställdas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Med utgångspunkt att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda får löneökning. Om en anställd får ingen eller ringa lönehöjning skall berörda parter utreda orsaken därtill och överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Nedan angivna procentsatser är ingen utgångspunkt i detta lönebildningsavtal, utan är en sista lösning i de fall de lokala parterna, trots intentionerna, inte har kunnat enas om annat. Utrymmet är då 2,1 % 2013, 2,2 % 2014 och 2,5 % 2015. Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell löneredovisningstidpunkt.

Om överenskommelse om löneredovisningsdatum inte träffats gäller som löneredovisningsdatum 1 juni 2013 respektive 2014 och 2015.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare fått löneökning med 660 kr under avtalsperioden (200 kr under 2013, 210 kr under 2014 och 250 kr under 2015).

Lägsta löner: För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år ska lägsta lön (inklusive rörliga lönedelar) vara 17 357 kr per månad fr o m den 1 juni 2013, 17 739 kr fr o m den 1 juni 2014 och 18 182 kr fr o m den 1 juni 2015, om inte de lokala parterna enas om annat. För den som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

6. Förhandlingsordning

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt punkt 5:3 kan endera parten påkalla central förhandling. Framställan om sådan förhandling skall ske inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

7. Uppföljning av avtalet

Parterna är överens om att utvärdera avtalets tillämpning under avtalsperioden.

8. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 2013-06-01 t o m 2016-05-31.

Tillämpningsanvisningar

1 Löneavtalets omfattning

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönervisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönervisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerestionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställning den 1 december eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 december eller senare året före närmast påföljande lönerestion har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av påföljande års lönerestion, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

1.4 Redan genomförd lönerestion

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, skall dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.5 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerestionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag skall omräknas retroaktivt. beträffande provision, se nedan pkt 2.3

2.3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade medarbetare bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde medarbetaren kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga medarbetare.

3 Vissa pensionsfrågor

Företaget skall till Alecia/PRI respektive AP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

Bilaga 2, avtalsområde Fastigheter Tjänstemän

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

ÖVRIGA AVTAL MELLAN PARTERNA

Reseavtal från 1993 utgår och ersätts med 9.5 nedan.

§ 5 ÖVERTIDSKOMPENSATION

5.1.1 Överenskommelse med vissa arbetstagare

Ändras enligt följande:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester och att förekomsten av övertidsarbete beaktas när lönen fastställs.

Anmärkning:

Vid utvecklingssamtalet ska arbetstagarens totala arbetstid diskuteras. Om tjänstemannen upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till arbetets omfattning, bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning.

§ 9 RESTIDSERSÄTTNING

Paragrafen tillförs ett nytt st 9.5 enligt följande:

9.5 Traktamente

Avsikten är att de lokala parterna i företaget, eller där facklig representation saknas arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen, ska träffa överenskommelse om bestämmelser för resor och traktamente. Utformningen av bestämmelserna ska anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget.

Överenskommelse ska eftersträvas. Skatteverkets vid var tid gällande ersättningsnivåer och traktamentsnivåer gäller om lokal eller enskild överenskommelse inte kan nås.

§ 12 FÖRÄLDRALEDIGHET M M

Begreppet "föräldralön" ersätts genomgående med begreppet "föräldraledighetstillägg".

12.2 ändras enligt följande:

12.2 Föräldraledighetstillägg

Till tjänsteman som är tjänstledig med rätt till föräldrapenning betalas föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren

- för motsvarande högst 120 kalenderdagar inom en period av 24 månader efter barns födelse eller adoption,
- för motsvarande högst 180 kalenderdagar inom en period av 24 månader efter barns födelse eller adoption, om tjänstemannen har en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren om minst tre år.

Föräldraledighetstillägg betalas inte för fler kalenderdagar än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägg utges för högst tre sammanhängande perioder.

Föräldraledighetstillägg betalas ut i anslutning till ledigheten månatligen från ledighetens början.

Vid partiell föräldraledighet anpassas löneavdrag och föräldraledighetstillägg till ledighetens omfattning.

12.3 Föräldraledighetstilläggets storlek

1 st ändras enligt följande.

Föräldraledighetstillägget är 10 procent av dagslönen på lönedelar upp till 10 x prisbasbeloppet. På lönedelar som överstiger 10 x prisbasbeloppet är föräldraledighetstillägget 90 procent av dagslönen.

Anmärkningen under 12.3 utgår.

§ 17 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2013 t o m den 31 maj 2016. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2013 – 31 maj 2016. Avtalen kan sägas upp avseende det tredje avtalsåret (1 juni 2015 – 31 maj 2016). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014.

Bilaga 3 Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Efter stycket om Företagshälsovård införs ett nytt stycke med följande lydelse:

Friskvård

Ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget. Utifrån denna grundsyn rekommenderas arbetsgivaren, i den mån verksamheten tillåter, bidra med stödinsatser för individens friskvårdsarbete. Ett sådant bidrag kan vara att erbjuda ett subventionerat träningskort eller subventionerade friskvårdsaktiviteter på annat sätt.