

# FASTIGHETER

## Avtal om lönebildning i företagen

Giltighetstid: 2023-06-01 - 2025-05-31

✚ | Tjänsteförbunden





## Innehållsförteckning

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Löneavtal .....                                                                                 | 3  |
| 1. Övergripande mål för lönebildningen .....                                                    | 3  |
| 2. Principer för lönesättning .....                                                             | 3  |
| 3. Utvecklings-/målsamtal .....                                                                 | 5  |
| 4. Löneprocessen .....                                                                          | 5  |
| 5. Åtgärdsplan.....                                                                             | 7  |
| 6. Lönerevision .....                                                                           | 8  |
| 7. Lägsta löner.....                                                                            | 8  |
| 8. Företag där lokal Sekoklubb saknas .....                                                     | 8  |
| 9. Lönekonsultation .....                                                                       | 9  |
| 10. Lokal och central förhandling .....                                                         | 9  |
| 11. Giltighetstid .....                                                                         | 9  |
| Tillämpningsanvisningar samt företagets utveckling och<br>medarbetares kompetensutveckling..... | 10 |
| 1 Tillämpningsanvisningar .....                                                                 | 10 |
| 2 Tillämpningsregler.....                                                                       | 11 |
| 3 Vissa pensionsfrågor.....                                                                     | 11 |
| 4 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling ...                               | 11 |



## **Löneavtal**

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden/Almega Fastighetsarbetsgivarna och Seko den 1 juni 2023 till den 31 maj 2025.

Avtalet gäller för medlemmar i Seko- Service och kommunikationsfacket som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, avtalsområde Fastighetsarbetsgivaren.

### **1. Övergripande mål för lönebildningen**

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllelse, produktivitet, ökad lönsamhet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, tjänstemän och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

### **2. Principer för lönesättning**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål

- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt tjänstemannens kompetens.

Tjänsteman som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

### ***Anmärkning***

*De lokala parterna, då fackliga representanter för Sekos medlemmar finns utsedda på arbetsplatsen, förutsätts samverka på ett ändamålsenligt sätt i arbetet med att ta fram och utveckla*

*företagets lönepolicy, fastställa kriterier för lönesättning och åstadkomma en löneprocess som bl.a. leder till jämställda löner.*

### **3. Utvecklings-/målsamtal**

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

Chef och tjänsteman ska varje år hålla ett framtåsyftande utvecklings- och/eller målsamtal. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov, förväntat arbetsresultat och individuella mål, kompletterat med frågor kopplade till den egna arbetsmiljön och individens kompetensutveckling på kort och lång sikt, samt uppföljning från tidigare samtal.

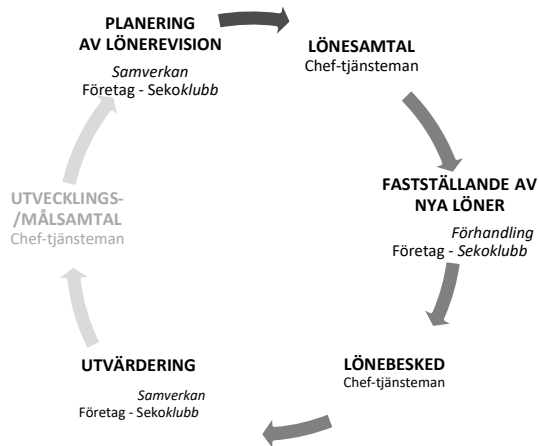
Resultatet av samtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och tjänstemannen.

### **4. Löneprocessen**

Finns lokal Sekopart, förutsätter löneprocessen att de lokala parterna, med sin kännedom om företagets förhållanden, samverkar kring löneprocessen. Parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Då lokal företrädare för Seko saknas, samverkar arbetsgivaren istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess i följande steg tillämpas:



1. Planering av lönearbetet för hela avtalsperioden.
2. Planering inför varje lönerrevision genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning, former för samverkan, tidplan samt information till chefer och tjänstemän m.m. Vid genomgång och planering ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerrevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerrevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.
3. Lönesamtal mellan chef och tjänsteman  
Lönesamtalet hålls på arbetsgivarens initiativ och är en tillbakablickande dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till det gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling. Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerrevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.



4. Fastställande av nya löner  
Om lokala parter inte enats om annat, lämnar arbetsgivaren ett förslag till Sekos företrädare med nya löner för Sekos medlemmar efter att lönesamtalen genomförts. De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Sekos företrädare i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 10. Lokal och central förhandling.
5. Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön.
6. Efter avslutad lönerevision görs en utvärdering i syfte att förbättra kommande löneprocesser.

### **Anmärkning 1**

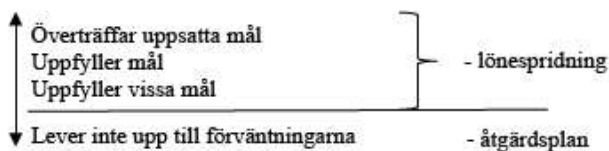
*Då facklig företrädare för Seko saknas meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 5) ovan och i enlighet med avtalet. Seko kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs nedan i 8. Företag där lokal Sekoklubb saknas.*

### **Anmärkning 2**

*Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.*

## **5. Åtgärdsplan**

Arbetsgivaren ska till den lokala fackliga organisationen redovisa eventuella medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.



Om en tjänsteman inte får någon- eller en märkbart låg löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande

insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även facklig representant delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och medarbetare.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation avseende åtgärdsplanens innehåll.

## **6. Lönerevision**

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 4,1 % 1 juni 2023 och 3,1 % 1 juni 2024. Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner för Sekos medlemmar dagen före aktuell lönerevisionstidpunkt. Individuell fördelning sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

## **7. Lägsta löner**

För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år ska lägsta lön (inklusive rörliga lönedelar) vara 22 027 kr fr o m den 1 juni 2023 samt 22 710 kr fr o m den 1 juni 2024 om inte de lokala parterna enas om annat. För den som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

## **8. Företag där lokal Sekoklubb saknas**

I företag som saknar lokal Sekoklubb sker lönesättningen i första hand i dialog mellan chef och tjänsteman. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild tjänsteman i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal Sekoklubb. Om tjänsteman och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan tjänstemannen utan lokal klubb kontakta sin fackliga organisation som kan begära förhandling. Begäran om förhandling ska i så fall göras senast 14 dagar efter att tjänstemannen fått förslag till ny lön.

## **9. Lönekonsultation**

De centrala parterna erbjuder lönekonsultationer för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella problem. Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet. Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden.

## **10. Lokal och central förhandling**

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

## **11. Giltighetstid**

Avtalet om löner gäller för tiden 1 juni 2023 – 31 maj 2025. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

# **Tillämpningsanvisningar samt företagets utveckling och medarbetares kompetensutveckling**

## **1 Tillämpningsanvisningar**

### **Löneavtalets omfattning**

Löneavtalen omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

### **1.2 Undantag av vissa kategorier**

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 69 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 lönerevisionstidpunkten 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 lönerevision 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 lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

## **1.4 Redan genomförd lönerevision**

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 företags löneredvisionsdatum 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 Alecta/PRI respektive AP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

# **4 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling**

## **4:1 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.

#### **4:2 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.

#### **4:3 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.

#### **4:4 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 riktningvisare 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 överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp. En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering.

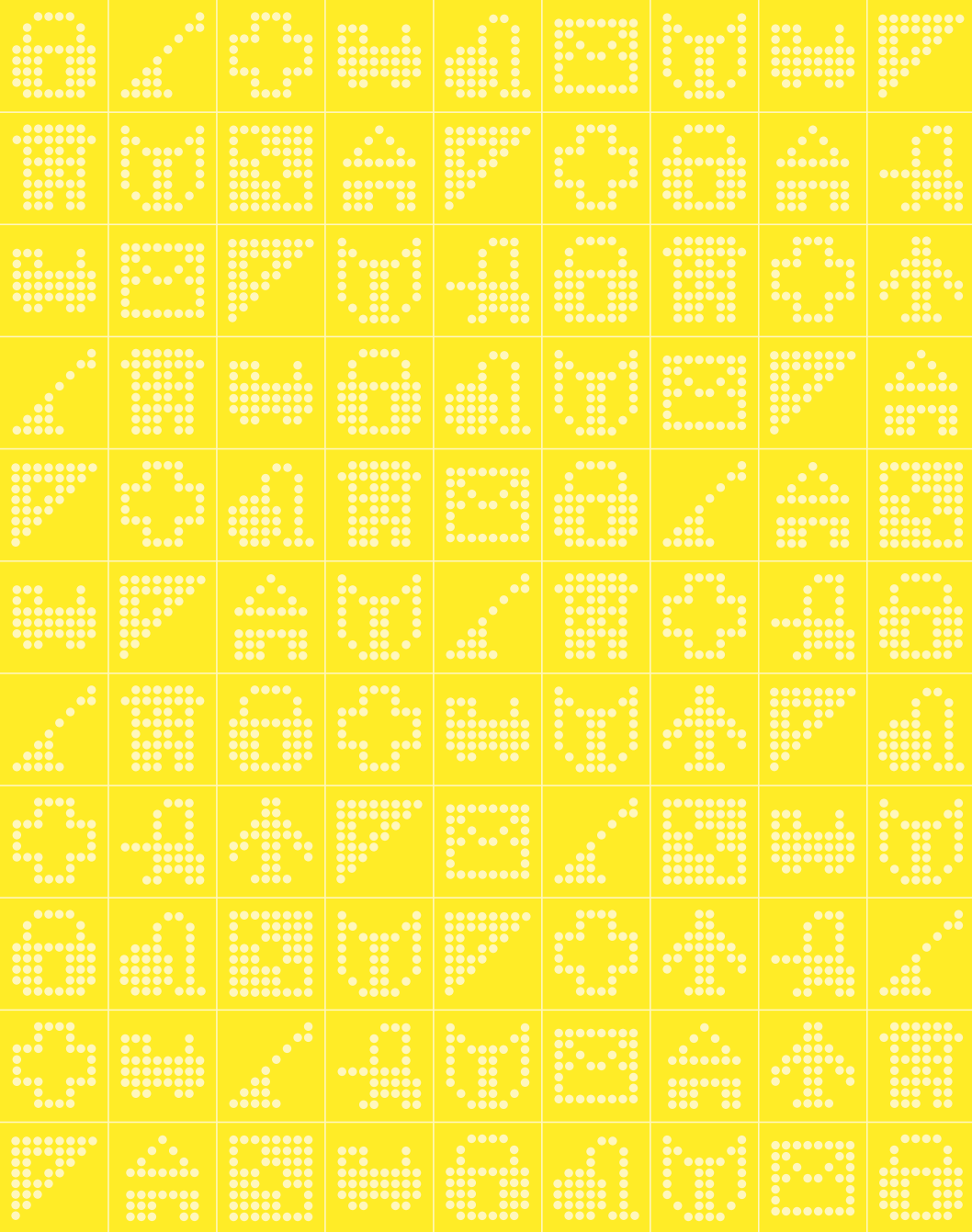
Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

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

#### **4:5 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 uppdragets utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.



Avtalet finns för nedladdning  
i [Arbetsgivarguiden.se](https://arbetsgivarguiden.se)

Artikelnr 6035 2305

Frågor om innehåll:  
[Arbetsgivarguiden.se](https://arbetsgivarguiden.se)  
Tel: 08-762 69 00

