

PROTOKOLL

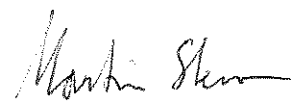
Bransch	Almega Serviceentreprenörerna Serviceentreprenad
Ärende	Riksavtalsförhandlingar för 2013-2016
Parter	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsanställdas Förbund SEKO Facket för Service och Kommunikation
Tid	30 mars, 4, 24 april, 3, 23, 30, 31 maj, 1, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 juni.
Plats	Almegas lokaler i Stockholm
Närvarande för	<i>Almega Tjänsteförbunden</i> Marcus Lindström Richard Orgård Martin Stenmo Thomas Kolbe Måns Svensson Ulf Wretskog Mats Enbuske Maria Holmberg Kent Norberg Kimmo Vihtari Fredrik Pethrus <i>Fastighetsanställdas Förbund</i> Hans Öhlund Gunilla Kevdal Christina Petranyi Irene Lindström Cecilia Samuelsson Jeanette Cervin Tobias Lundgren Jonas Nordin Ulf Grimmestål Gesa Markusson <i>SEKO Facket för Service och Kommunikation</i> Helen Thornberg
Justerare	Marcus Lindström, Hans Öhlund och Helen Thornberg
§ 1	Parterna träffar överenskommelse om nytt riksavtal för serviceentreprenad för tiden 1 juni 2013 till och med 31 maj 2016 enligt nedanstående.



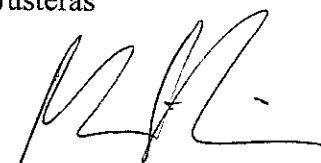
Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att styrelsen för Fastighetsanställdas Förbund godkänner överenskommelsen.

- § 2 Parterna har överenskommit om lönehöjningar enligt bilaga 1.
- § 3 Parterna är överens om att prolongera nu gällande avtal om allmänna villkor för serviceentreprenad med de ändringar och tillägg som angivits i bilaga 2.
- § 4 Parterna är överens om att anta överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO från den 2 april 2013 om införandet av en försäkring om kompletterande föräldrapenning. Samma dag som den träder ikraft, preliminärt den 1 januari 2014, upphör Serviceentreprenadavtalets § 14 Föräldraledighetstillägg att gälla.
- § 5 Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp, med uppdrag att utvärdera och utreda branschvanans effekter på företagens konkurrenskraft, på lönebildningen samt hur den upplevs av arbetstagarna. Därvid ska de förändringar som genomförs i årets avtalsrörelse beaktas.
- § 6 Parterna är överens om att redaktionellt flytta punkterna 3, 4 och 5 i bilaga 6 till § 4.
- § 7 Part har rätt att senast den 30 september 2014 säga upp avtalet till upphörande den 31 maj 2015.
- § 8 Förhandlingen förklaras avslutad.

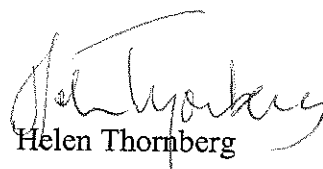
Vid protokollet


Martin Stenmo

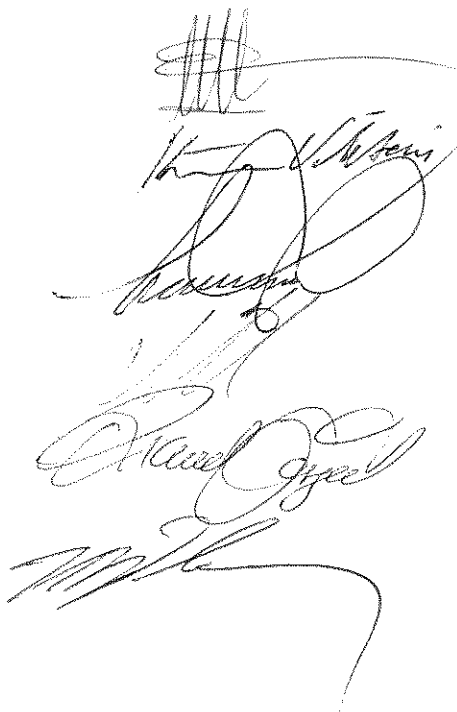
Justeras


Marcus Lindström


Hans Öhlund


Helen Thornberg

För arbetsgivarparten



För arbetstagarparterna



ÖVERENSKOMMELSE OM LÖNER 2013-2016

LOKALT ÖVERENSKOMNA LÖNEBILDNINGSSYSTEM

Lönehöjningar

2013

Ett löneutrymme om lägst 530 kronor bildas per den 1 juni 2013 för fördelning i lokala förhandlingar.

265 kr utges som generell löneökning och 265 kr utgör en pott för fördelning i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna om fördelningen av pott senast den 1 oktober 2013 ska ytterligare 132 kr utges som generell löneökning och resterande del av potten fördelas av arbetsgivaren.

Lägsta utgående månadslön efter genomförd lönerevision är 19 940 kronor.

Beloppen avser heltidsanställda. Vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

2014

Ett löneutrymme om lägst 560 kronor bildas per den 1 juni 2014 för fördelning i lokala förhandlingar.

280 kr utges som generell löneökning och 280 kr utgör en pott för fördelning i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna om fördelningen av pott senast den 1 oktober 2014 ska ytterligare 140 kr utges som generell löneökning och resterande del av potten fördelas av arbetsgivaren.

Lägsta utgående månadslön efter genomförd lönerevision är 20 500 kronor.

Beloppen avser heltidsanställda. Vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

2015

Ett löneutrymme om lägst 610 kronor bildas per den 1 juni 2015 för fördelning i lokala förhandlingar.

305 kr utges som generell löneökning och 305 kr utgör en pott för fördelning i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna om fördelningen av pott senast den 1 oktober 2015 ska ytterligare 152 kr utges som generell löneökning och resterande del av potten fördelas av arbetsgivaren.

Lägsta utgående månadslön efter genomförd lönerevision är 21 110 kronor.

Beloppen avser heltidsanställda. Vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

FÖRETAG SOM INTE HAR LOKALT ÖVERENSKOMNA LÖNESYSTEM

Lönehöjningar

2013

En generell löneökning om 530 kronor utges från den 1 juni 2013.

Lägsta utgående månadslön efter genomförd lönerevision är 19 940 kronor.

Beloppen avser heltidsanställda. Vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

2014

En generell löneökning om 560 kronor utges från den 1 juni 2014.

Lägsta utgående månadslön efter genomförd lönerevision är 20 500 kronor.

Beloppen avser heltidsanställda. Vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

2015

En generell löneökning om 610 kronor utges från den 1 juni 2015.

Lägsta utgående månadslön efter genomförd lönerevision är 21 110 kronor.

Beloppen avser heltidsanställda. Vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

Allmänna villkor

Parterna är överens om följande ändringar och tillägg i avtal om allmänna villkor.

§ 1 Arbetets ledning

Mom 2 Nytt stycke

Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

§ 2 Ingående av anställning

Mom 3 Tidsbegränsad anställning

Ny lydelse stycke 2

Arbetsgivare som träffar avtal enligt punkt 1 - 4 ska snarast underrätta den lokala fackliga organisationen härom. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningstiden är högst en månad. Anställningstiden vid allmän visstidsanställning får inte överstiga 24 månader under en femårsperiod.

§ 4 Månadslöner

Nytt Mom 2

För företag som har lokalt överenskomna lönebildningssystem tillämpas bilaga 6.

Lägsta utgående månadslön till arbetstagare fyllda 20 år utges enligt nedan.

	Generell löneökning	Lägsta utgående månadslön
1/6 2013	530 kr	19 940 kr
1/6 2014	560 kr	20 500 kr
1/6 2015	610 kr	21 110 kr

Beloppen avser heltidsanställda. Vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

Ungdomslöner (För anställda under 20 år)

För ungdomar fyllda 18 och 19 år är lönen 90 % av lägsta utgående månadslön.

För ungdomar fyllda 16 och 17 år är lönen 80 % av lägsta utgående månadslön.

Dokumenterat branschvanetillägg

Branschvanetillägg erhålls vid lönerrevision enligt följande:

- **Steg 1:** 450 kr/månad vid minst 2 års branschvana
samt ytterligare
- **Steg 2:** 750 kr/månad vid minst 4 års branschvana
samt ytterligare
- **Steg 3:** 400 kr/månad vid minst 6 års branschvana (1/6 2013-31/5 2014)
- **Steg 3:** 550 kr/månad vid minst 6 års branschvana (Från och med 1/6 2014)

Branschvana kan endast erhållas en gång i respektive steg. Arbetstagare kan aldrig erhålla mer än 1600 kronor totalt i branschvana till och med 31/5 2014. Från och med 1/6 2014 kan arbetstagare aldrig erhålla mer än 1750 kronor totalt i branschvana.

I lönespecifikationen bör branschvanetillägg redovisas som en egen post.

Timavlönade erhåller också branschvanetillägg.

Vid heltid: $\frac{\text{månadslön} + \text{branschvana}}{168} = \text{timlön}$

Beloppen avser heltidsanställning, vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden.

Tillägget avstäms i samband med lönerrevision. Kraven för branschvanetillägget måste vara uppfyllda vid angivet datum för lönerrevision. En förutsättning för att branschvana ska kunna erhållas är att den anställde fyllt 20 år vid angivet datum för lönerrevision.

Den dokumenterade branschvanan ska kunna visas av medarbetaren och fastställas vid anställningens ingående.

Branschvana intjänas från och med 18 år. En förutsättning för tillgodoräknande av branschvana är att den anställde har haft en faktisk arbetad tid om i genomsnitt minst 15 timmar per vecka, under en beräkningsperiod om 12 månader.

Anmärkning

Sker fler än en lönerevision per avtalsår skall avstämningstidpunkten regleras, i särskild ordning.

Anmärkning

På Almega Serviceentreprenörernas hemsida, www.serviceentreprenorerna.se, finns blankett "Anställningsbekräftelse" där branschvana kan noteras.

§ 5 Timlöner

Timlön kan tillämpas för tidsbegränsade anställningar.

Timlönen utgör för arbetstagare fyllda 20 år månadslönen vid heltid/168.

Timavlönade erhåller också branschvanetillägg.

Vid heltid:
$$\frac{\text{månadslön} + \text{branschvana}}{168} = \text{timlön}$$

§ 7 Löneutbetalning

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat ska följande gälla: Löneperiod är kalendermånad. Arbetsgivaren insätter arbetstagarens lön senast den 25:e i påföljande månad eller, om denna dag är lör- sön- eller helgdag närmast föregående vardag, på arbetstagarens bankkonto.

Till de arbetstagare med löneutbetalningsdag före den 25:e, som skriftligen uttryckt önskemål om att erhålla dellön, utbetalas sådan sista helgfria dag varje månad med belopp högst uppgående till intjänad lön.

Företag som avser att byta löneutbetalningsdatum till senast den 25:e ska förhandla med lokal facklig organisation och där ta upp frågan om eventuella övergångsregler. Kommer parterna inte överens om annat kan arbetsgivaren skjuta fram utbetalningen med högst 1 dag per månad till dess att ny ordinarie utbetalningsdag har uppnåtts.

Lönebeskedet som tillställs arbetstagaren ska innehålla följande:

- Arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- Den anställdes namn, adress och personnummer eller anställningsnummer

- Aktuell månadslön
- Inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året
- Vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum
- Eventuell frånvaro och avdrag för densamma
- Löneform, tillägg samt mertids-, övertids- och Ob-ersättningar
- Semesterersättning, semestertillägg, antalet semesterdagar
- Sysselsättningsgrad

Anmärkning

Angående uppbörd av fackföreningsavgifter, se vidare bilaga 2.

§ 8 Arbetstid

Mom 3 Arbetstidens förläggning m m

Orden ”eller städinstruktion” strykes.

§ 9 Övertid / mertid

Mom 2 Övertidsarbete

Ny lydelse stycke 1 och 2

Arbetstagare, som utför beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt per 4-veckorsperiod alternativt kalendermånad, eller nio timmar per dag, erhåller utöver den ordinarie betalningen nedanstående övertidstillägg i kr/timme. Övertidsersättning ersätts för faktiskt arbetad övertid.

De lokala parterna kan komma överens om annan förläggning av ordinarie arbetstid än 9 timmar per dag eller 40 timmar per vecka i genomsnitt per 4-veckorsperiod alternativt kalendermånad.

Vardagar

1/6 2013 54:64 kr/tim

1/6 2014 55:85 kr/tim

1/6 2015 57:24 kr/tim

Sön- och helgdagstid

1/6 2013 67:83 kr/tim

1/6 2014 69:32 kr/tim

1/6 2015 71:05 kr/tim

Mertidstillägg

månadslön + ett tillägg om 1/6 2013 9,29 kr/tim
168

1/6 2014 9,50 kr/tim

1/6 2015 9,73 kr/tim

§ 10 Tillägg för arbete på kväll, natt samt sön- och helgdag

a) Kvällstid kl 18-24

Från och med:

1/6 2013 19,06 kr/tim

1/6 2014 19,48 kr/tim

1/6 2015 19,97 kr/tim

Nattetid 00-06

Från och med:

1/6 2013 26,09 kr/tim

1/6 2014 26,66 kr/tim

1/6 2015 27,33 kr/tim

b) Sön- och helgdagstid

Från och med:

1/6 2013 40:15 kr/tim

1/6 2014 41:03 kr/tim

1/6 2015 42:05 kr/tim

c) **Storhelgstim**

Från och med:

1/6 2013 85:76 kr/tim

1/6 2014 87:65 kr/tim

1/6 2015 89:84 kr/tim

§ 14 Föräldraledighetstillägg

Denna paragraf upphör att gälla från och med det datum då en ny försäkring för kompletterande föräldrapenning tecknad mellan Svenskt Näringsliv och LO träder ikraft.

§ 17 Ordnings- och skyddsföreskrifter samt arbetskläder

Nytt Mom 4

Beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem är förhandlingspliktigt enligt medbestämmandelagen. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet.
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna.
- Regler för hur uppgifterna sparas.

§ 19 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 juni 2013 till och med den 31 maj 2016. Därefter prolongeras avtalet för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställs senast tre månader före den 31 maj 2016. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 maj 2016 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part har rätt att senast den 30 september 2014 säga upp avtalet till upphörande den 31 maj 2015.

Stockholm den 20 juni 2013



Marcus Lindström
Almega Tjänsteförbunden



Hans Öhlund
Fastighetsanställdas Förbund



Helen Thornberg
SEKO Facket för Service och Kommunikation