

## PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 juni 2016-31 maj 2017
Parter	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna – Seko, Service- och kommunikationsfacket
Tid	29 april, 11 maj och 18 maj
Plats	Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	<b>För arbetsgivarparten</b> Stefan Lennström, ordförande Torbjörn Carlberg, vid protokollet  <i>Delegation</i> Hans-Olof Lund Magnus Jacobsson Bengt Jildmalm Cecilia Söderström Fredrik Färm  <b>För arbetstagarparten</b> Roger Pettersson  <i>Delegation</i> Anders Larsson Robert Bodeäng Erik Lindblad

- 
- § 1 Parterna träffar avtal om löner för avtalsområde Fastigheter Tjänstemän, enligt **bilaga 1**.
- § 2 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor för avtalsområde Fastigheter Tjänstemän med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 3 Parterna konstaterar att avtalet från 2010 om regler vid in- och uthyrning av arbetskraft fortsätter att gälla under avtalsperioden.
- § 4 Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2016 – 31 maj 2017.



§ 5

Parterna konstaterar att beslut om införande om kontroll-, bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingspliktigt enligt medbestämmandelagen. Uppgifter som bland annat 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

§ 6

Arbetsgrupp

Parterna ska under hösten 2016 påbörja arbetet med att utreda och diskutera förutsättningar för att kunna hitta former som bättre stödjer en aktiv lokal lönebildning. Syftet är bland annat att undersöka hur löneprocessen kan förbättras och moderniseras för att uppnå såväl större nöjdhet bland medarbetarna som en tydligare koppling mellan prestation och lön, så att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen.

§ 7

Förhandlingarna avslutades.

Vid protokollet



Torbjörn Carlberg

Almega Tjänsteförbunden  
Fastighetsarbetsgivarna



Stefan Lennström

Seko



Roger Pettersson

# Bilaga 1

## Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden/Almega Fastighetsarbetsgivarna och Seko den 1 juni 2016 till den 31 maj 2017.

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 anställde 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 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.

## **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 uppdragets 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, idériakedom 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 lönerrevisionen 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 lönerestionstidpunkten 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 lönerestionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

I samband med den individuella lönerestionen 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 uppläggnen

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 klargöra 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 2,2 % 2016. Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell lönerevisionstidpunkt.

Om överenskommelse om löneredvisionsdatum inte träffats gäller som löneredvisionsdatum 1 juni 2016.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning med 235 kr under avtalsperioden.

*Lägsta löner:* För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år ska lägsta lön (inklusive rörliga lönedelar) vara 18 582 kronor per månad fr o m den 1 juni 2016 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 2016-06-01 t o m 2017-05-31.





## **Tillämpningsanvisningar**

### **1 Löneavtalets omfattning**

**1.1** Detta löneavtal 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 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 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 företagets lönerevisionsdatum 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.

## **Bilaga 2, avtalsområde Fastigheter Tjänstemän**

### **Ändringar av anställningsvillkor**

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor enligt följande:

**§ 1.5 Protokollsanteckning 2** ändras och får följande lydelse:

#### ***Protokollsanteckning 2***

De medlemsföretag, inom Almega Fastighetsarbetsgivarna, som före den 1 januari 2005 inte omfattas av kollektivavtal skall även efter detta avtals ikraftträdande vara undantagna kollektivavtal i berörda delar.

### **§ 17 GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2016 t o m den 31 maj 2017. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2016 – 31 maj 2017.

*Anmärkning: Vad det gäller löneavtalet med Ledarna så gäller det tillsvidare med en egen uppsägningsklausul i löneavtalet.*