

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 juni 2017 - 31 maj 2020
Parter	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna – Seko, Service- och kommunikationsfacket
Tid	3 april, 11, 12, 16 maj 1, 8, 13, 20 och 26 juni
Plats	Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	För arbetsgivarparten Stefan Lennström, ordförande Torbjörn Carlberg, vid protokollet <i>Delegation</i> Hans-Olof Lund Bengt Jildmalm Cecilia Söderström Marie Hallander Larsson Jan-Åke Stenström, Delvis För arbetstagarparten Roger Pettersson <i>Delegation</i> Anders Larsson Andreas Eriksson, Delvis

-
- § 1** *Det antecknas att parterna den 22 februari 2017 träffat Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag och ändringar i allmänna villkor i Tjänstemannaavtal Fastigheter från och med den 1 juni 2017.*
- I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2017 och ytterligare 0,2 procent från och med den 1 juni 2018. 2019 sker ingen ytterligare avsättning.
- § 2** Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Fastigheter, enligt **bilaga 1**.
- § 3** Parterna har enats om insatser för att implementera och följa utvecklingen av det nya löneavtalet i

”Centralt stöd för utveckling av den lokala löneprocessen”, enligt **bilaga 3**.

§ 4 Parterna är överens om ”Förutsättningar för lokalt fackligt arbete”, enligt **bilaga 4**. ”Förutsättningar för lokalt fackligt arbete” har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan. Dokumentet är kopplat till den nya löneavtalskonstruktionen och om parterna inte kommer överens i avtalsförhandlingarna 2020 om att fortsätta med det utvecklade löneavtalet (Avtal C i bilaga 1) så gäller inte ”Förutsättningar för lokalt fackligt arbete” längre. Vidare är parterna överens om att den skrivning som finns i stycket om individgarantin där garantin är ett belopp för hela avtalsperioden återinförs löneavtal B om löneavtalet C upphör att gälla.

§ 5 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor för avtalsområde Fastigheter Tjänstemän med ändringar enligt **bilaga 2**.

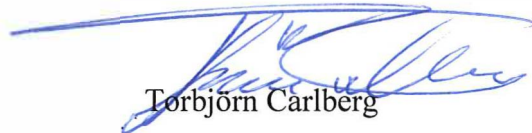
§ 6 Parterna (Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna – Seko och Unionen) har tillsatt en arbetsgrupp som under avtalsperioden har i uppdrag att:

- Följa utvecklingen och tillämpningen av de gällande löneavtalen B och C med beaktande av det som parterna är överens om i Bilaga 3
- Följa det arbete som parterna kommer att bedriva i andra konstellationer vad avser utveckling av framtida kollektivavtal
- Göra en översyn av löneavtal B i syfte att förtydliga processen och eventuellt renodla texten från mer generella frågor, så som kompetensutveckling
- Finna former som mer aktivt stödjer löneprocesserna i företagen för att på så sätt öka nöjdheten hos medarbetarna och på ett tydligare sätt se kopplingen mellan prestation och lön. Detta bland annat genom att medarbetarna ska veta varför de har en viss lön och vad de kan göra för att öka densamma

Parterna åtar sig att dela med sig av resultatet till övriga avtalsparter inom avtalsområdet.

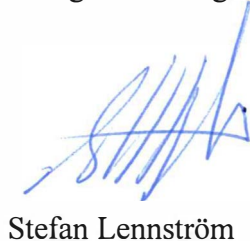
- § 7 Samtliga parter på avtalsområdet är överens om att under avtalsperioden gemensamt gå igenom kollektivavtalet för språklig vård och översyn dock utan materiella förändringar.
- § 8 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2017 – 31 maj 2020. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.
- § 9 Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 juni 2019 - 31 maj 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 november 2018.
- § 10 Förhandlingarna avslutades.

Vid Protokollet



Torbjörn Carlberg

Almega Tjänsteförbunden
Fastighetsarbetsgivarna



Stefan Lennström

Seko



Roger Pettersson

Avtal om löner 2017-2019

A. Konstruktion

Parterna har enats om två löneavtal under avtalsperioden, Löneavtal B och Löneavtal C. Avtalen gäller för medlemmar i Seko som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, avtalsområde Fastighetsarbetsgivarna.

I Tillämpning D finns för Löneavtal C tillämpningsanvisningar samt skrivningar om företagets utveckling och medarbetares kompetensutveckling. Dessa är likalydande med det som står i Löneavtal B.

Parterna är överens om att inom avtalsområdet sträva efter en bra löneprocess. Det ligger i parternas intresse att löneprocesserna ska fungera på företagen.

Avtalen tillämpas enligt nedan.

- 2017 Löneavtal B tillämpas på samtliga företag.
Process för Löneavtal C påbörjas.
- 2018 Löneavtal C tillämpas på samtliga företag såvida inte företaget väljer att istället fortsätta tillämpa Löneavtal B. Väljer företaget att tillämpa Löneavtal B ska detta meddelas lokal Sekoklubb/arbetsplatsombud.
- 2019 Löneavtal C tillämpas på samtliga företag såvida inte företaget väljer att istället fortsätta tillämpa Löneavtal B eller om lokal facklig part ålägger företaget att istället tillämpa Löneavtal B. För ett sådant åläggande krävs att förhandlingsordning enligt nedan genomförts. Väljer företaget att tillämpa Löneavtal B, ska detta meddelas lokal Sekoklubb/ arbetsplatsombud.

Om den fackliga organisationen anser att företaget misskött löneprocessen i väsentliga delar, påkallas lokal förhandling härom senast den 30 november 2018. Vid meddelande om ny lön efter den 1 november 2018, ska påkallande av lokal förhandling ske senast en månad efter att de nya lönerna meddelats dock senast den 15 januari 2019.

Parterna har ett gemensamt intresse av att ställningstagande vid åläggande sker mot beaktande av objektiva grunder. I förhandlingsframställan ska det framgå på vilket sätt lokal facklig part anser att företaget misskött lönerevisionen och i vilka delar.

Efter avslutad lokal förhandling kan endera part påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.

Avslutas förhandling i oenighet gäller den fackliga partens uppfattning.

Anmärkning

För det fall lokal part efter lönerrevision 2019 anser att företaget misskött löneprocessen i väsentliga delar kan lokal förhandling påkallas enligt förhandlingsordning ovan. Något åläggande om lokalt tillämpligt löneavtal föreligger dock ej.

Löneavtal B

Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden/Almega Fastighetsarbetsgivarna och Seko under perioden 1 juni 2017 till den 31 maj 2020.

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 positiva 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 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 utvecklingen och medarbetarnas bidrag här till.

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 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 uppläggningsen 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 2,0 % 2017, 1,8 % 2018 och 2,3 % 2019. Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell lönerevisionsdagspunkt.

Om överenskommelse om lönerevisionsdatum inte träffats om annat gäller som lönerevisionsdatum 1 juni 2017, 1 juni 2018 och 1 juni 2019.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd tjänsteman, efter genomförd lönerevision, ha fått en löneökning om 200 kr för 2017, och om avtalet tillämpas 2018: 190 kr, och om avtalet tillämpas 2019: 200 kr. (Se A. Konstruktion för anvisningar)

Lägsta löner: För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år ska lägsta lön (inklusive rörliga lönedelar) vara 18 954 kr fr o m den 1 juni 2017, 19 295 kr fr o m den 1 juni 2018 samt 19 739 kr fr o m den 1 juni 2019 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 2017-06-01 t o m 2020-05-31.

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 löne-revisionsdatum:

- 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 gäller 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.

Löneavtal C

Avtalet gäller för medlemmar i Seko som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Fastighetsarbetsgivarna.

Avtalet tillämpas inför lönerevisionerna 2018 och 2019. För undantag – se del A. Konstruktion.

Notera att avtalets löneprocess påbörjas redan under 2017, till exempel avseende utvecklingssamtal, planering inför lönerevision mm.

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- och 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 framåtsyftande medarbetar-, 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 lönerevision 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 lönerevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.
- 3) Lönesamtal hålls mellan chef och tjänsteman.
Samtalet 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 lönerevisionen 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, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

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 i punkt 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.

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 löneökning, eller får en märkbart låg löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder 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

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas enligt följande:

För 2017: Annat avtal tillämpas (se Löneavtal B)

Om avtalet tillämpas 2018 och/eller 2019 (se A. Konstruktion för anvisningar) och en överenskommelse om lönerevisionsdatum inte träffats om annat gäller lönerevisionsdatum 1 juni 2018 och 1 juni 2019.

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 1,8 % 2018 och 2,3 % 2019. Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner för Sekos medlemmar dagen före aktuell lönerevisionstidpunkt. Individuell fördelning sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

Annat avtal än detta kan tillämpas 2018 och/eller 2019 enligt särskild ordning beskriven i A. Konstruktion.

7. Lägsta löner

För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år ska lägsta lön (inklusive rörliga lönedelar) vara 19 295 kr fr o m den 1 juni 2018 samt 19 739 kr fr o m den 1 juni 2019 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 2018 – 31 maj 2020.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Tillämpningsanvisningar

Se löneavtalet D. tillämpningar.

Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

Se löneavtalet D. tillämpningar.

Tillämpningsanvisningar samt företagets utveckling och medarbetares kompetensutveckling

1 Tillämpningsanvisningar

Tillämpningsanvisningar gäller både för Löneavtal B och C.

1.1 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 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 lönerrevision

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 lönervisionsdatum 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

Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling gäller både för Löneavtal B och C.

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 anställde 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.

Bilaga 2, avtalsområde Fastigheter Tjänstemän

§ 17 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2017 – 31 maj 2020. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2017 – 31 maj 2020.

Avtalen kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 juni 2019 - 31 maj 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 november 2018.

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

Kommentar:

I samband med den överenskommelse som träffats i februari 2017 om flexpension för avtalsområdet har avtalsparterna även kommit överens om bl a anställningsformer, beredskap, och förhandlingsordning i enlighet med Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag redovisade i protokoll daterat 22 februari 2017.

Centralt stöd för utveckling av den lokala löneprocessen inom avtalsområde Fastigheter (Almega Tjänsteförbunden – Seko)

För att utveckla lönebildningen och de lokala löneprocesserna är parterna överens om nedan exempel på insatser och aktiviteter. Parterna behöver ömsesidigt verka för att intentionerna i löneavtalet uppfylls och att den individuella lönesättningen sker på det sätt som löneavtalen beskriver.

Inför nedanstående aktiviteter avser parterna ta fram en tidsplan för implementering och utvärdering.

1. Partsgemensamma lönekonferenser

Parterna ska gemensamt ta fram ett utbildningsmaterial och genomföra partsgemensamma lönekonferenser under avtalsperioden. Inbjudan ska riktas till företag och klubbar och de lokala parterna deltar med fördel i dessa konferenser tillsammans.

2. Centrala lönekonsultationer

Lönekonsultation innebär att de centrala parterna på förfrågan kan genomföra rådgivande konsultationer i förhållande till företag/arbetsplatser. Lönekonsultation kan dels ske som konsekvens av att löneprocessen inte har fungerat och där centralt stöd önskas av de lokala parterna för att öka möjligheterna att avsluta aktuellt års lönerevision i enighet. Lönekonsultation kan även efterfrågas i samband med att löneprocessen påbörjas för att redan på detta stadium öka möjligheterna för en bra process.

Målet med lönekonsultationen är att de lokala parterna påbörjar eller fortsätter sin utveckling av löneprocessen och att det sker i ett gott samarbetsklimat.

3. Utvärdering av det utvecklade processavtalet

Parterna kommer att utvärdera hur löneavtalet med mer utvecklad process tillämpas. Parterna utvärderar bland annat genom att gå igenom utfall och erfarenheter från 2017 års lönerevision i förhållande till kommande lönerevisioner med mer utvecklad process 2018 och 2019.

Parterna ska nyttja och samverka med respektive organisations statistiker för att få fram bra analyser av löneprocesserna och utvecklingen av lönebildningen inom sektorn.

Enkätundersökningar för att inhämta erfarenheter tas fram och riktas mot

såväl företag med lokal Sekopart som till företag där sådan saknas. Vid de fall Löneavtal B tillämpas under 2018 och 2019 kommer anledningarna till detta analyseras.

Parterna är överens om att utvärderingen kommer utgöra underlag i förhandlingarna inför hur kommande avtalsperiods löneavtal konstrueras.

4. Partsgemensam information

Parterna är överens om att utveckla ett underlag för att informera företag och anställda på företag som inte har klubb i syfte att säkerställa att både företag och anställda har kännedom om processerna.

Förutsättningar för lokalt fackligt arbete

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag genom att:

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Fackligt förtroendevald ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget.
- Tillse att löneutvecklingen för förtroendevald inte missgynnas i förhållande till likvärdiga befattningar på grund av det fackliga uppdraget.

Inledning av det fackliga uppdraget

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbetet.

Under pågående uppdrag

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen och vid behov även alternativa karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

Efter avslutat fackligt uppdrag

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till tidigare yrkesroll eller alternativa karriärvägar inom företaget. Utifrån detta upprättas en handlingsplan med utvecklingsåtgärder i relation till uppdragets längd och omfattning.