

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2013-06-01 t.o.m. 2016-07-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, SRAT, Jusek och Civilekonomerna
Tid	2013-04-24, 2013-05-07, 2016-05-14, 2013-05-23, 2013-06-03, 2013-06-27, 2013-06-28, 2013-08-28, 2013-08-30, 2013-09-02, 2013-09-05, 2013-09-11, 2013-09-20, 2013-09-23, 2013-09-26, 2013-10-01, 2013-10-04.
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	<b>Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation</b> Lars Friberg, Almega, ordförande Madeleine Edberg, Almega, vid protokollet Lina Olofsson, Almega Kristina Karmestedt Anders Hjertman Anders Holm Björn Rustare Eva-Britta Johannesson Ingalill Wiklander-Grahn Maria Dillner Mikaela Braf Patrik Östberg Peter Brännström Pia Ekedahl  <b>Sveriges Ingenjörer</b> Mikael Wittbäck  <b>SRAT</b> Anders Berndt  <b>Jusek</b> Jens Jansson  <b>Civilekonomerna</b> Johnny Cvetkovski  <b>Akademikerförbundens delegation</b>
Justerare	Lars Friberg, Mikael Wittbäck, Anders Berndt, Jens Jansson och Johnny Cvetkovski.

---



## **§ 1 Kollektivavtal för perioden 2013-06-01 – 2016-07-31**

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2013-06-01 t.o.m. 2016-07-31. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

Anmärkning:

Parternas gemensamma ambition är att ett färdigförhandlat branschavtal föreligger vid det gamla branschavtalets utgång.

Anmärkning:

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

## **§ 2 Allmänna anställningsvillkor**

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

## **§ 3 Lokalt förhandlingsutrymme m.m.**

Vid beräkning av de lokala avtalens reglerade ersättningar och tillägg samt lägslöner, för respektive år, sker en följsamhet till medlarnas hemställen mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko - Facket för Service och Kommunikation - av den 17 september 2013.

## **§ 4 Anställningsformer**

De fackliga organisationerna har under avtalsförhandlingarna fört fram krav på tryggare anställningsformer. Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation, har likaledes fört fram yrkanden om en ny anställningsform för att fylla kortvariga/oregelbundna personalbehov.

Parterna inrättar därför en partsgemensam arbetsgrupp i syfte att se över frågorna kring anställningsformer för att främja ett hållbart yrkesliv och öka verksamhetens kvalitet och effektivitet kopplat till oförutsägbarheten och variationerna i volymerna under året. Arbetsgruppen ska redovisa sitt arbete senast 1 januari 2015.

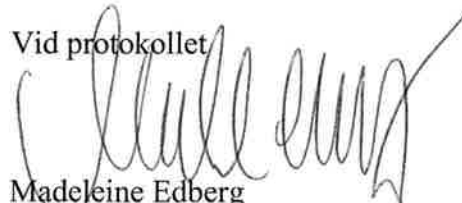
**§ 5** Parterna är överens om att prolongera samtliga paragrafer i tidigare förhandlingsprotokoll inom bransch Kommunikation som parterna inte har kommit överens om har upphört att gälla eller av annat skäl är avslutade.

## **§ 6 Förhandlingarna avslutas**

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.




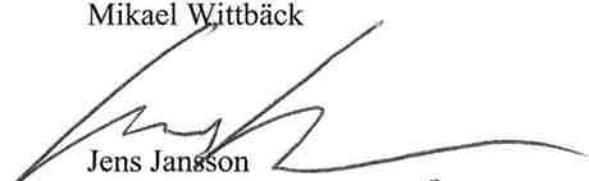
Vid protokollet

  
Madeleine Edberg

Justeras

  
Lars Friberg

  
Mikael Wittbäck

  
Jens Jansson

  
Anders Berndt

  
Johnny Čvetkovski

**Innehållsförteckning**

§ 1	Avtalets omfattning	
§ 2	Övergripande mål för lönebildningen	2
§ 3	Löneprocessen	4
§ 4	Förhandlingsordning	7
§ 5	Giltighetstid	7
	Avtal om kompetensutveckling	8



# **Avtal om lokal lönebildning i företag inom Branschområde Kommunikation tecknat mellan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Jusek respektive SRAT**

## **§ 1 Avtalets omfattning**

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna Jusek och SRAT och övriga SACO-förbund som är anställda i företag anslutna till Kommunikationsföretagen inom Almega. Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerföreningen.

## **§ 2 Övergripande mål för lönebildningen**

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

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

Produktivitetens utveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

## **§ 3 Löneprocessen**

### **3.1 Parternas inledande arbete**

Löneprocessen sker på företagsnivå. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 juni, om inte annat överenskommes. Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:



- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Akademikerföreningen.
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet. Nås ej överenskommelse, se 3.4.1.
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

**Anmärkning:**

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

### **3.2 Principer för den individuella lönesättningen**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

#### **3.2.1 Lönesättningskriterier**

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

### **3.3 Det individuella lönesamtalet**

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.



Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Detta bör innehålla

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

### **3.4 Förhandling**

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

#### **3.4.1 Lönerevisionens omfattning**

I det fall lokala parterna inte överenskommit om på vilken nivå revisionen ska ske, enligt punkt 3.1, gäller följande. Lönerevisionen omfattar företaget i sin helhet om det inom det aktuella företaget finns en sådan tidigare praxis i samband med lönerevision. Saknas sådan tidigare praxis omfattar lönerevisionen ett arbetsställe/klubb.

#### **3.4.2 Utebliven löneutveckling**

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

### **3.5 Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

i syfte att förbättra löneprocessen.

## **§ 4 Förhandlingsordning**

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.



## **Ändringar i avtalet om allmänna villkor**

### **§ 9 mom 3 och § 10 mom 1, Restidsersättning och Ersättning för Ob, jour och beredskap**

Beloppen räknas upp med 2,0 % fr o m 1 juni 2013, 2,4 % fr o m 1 juni 2014 samt 2,4 % fr o m 1 juni 2015.

### **§ 13 Föräldraledighet**

I § 13 Föräldraledighet införs tre nya stycken, stycke tio, elva och tolv med följande lydelse:

Efter tre års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

Efter fem års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

### **§ 16 Giltighetstid**

#### **Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2013 till och med 31 juli 2016.

Har avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången. Har avtalet sagts upp löper det med sju dagars ömsesidig uppsägningstid fr.o.m. den 1 augusti 2016 om inte parterna dessförinnan träffat nytt avtal.”

