

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

| | |
|----------------|---|
| 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 Fackförbundet ST |
| 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, 2013-08-29, 2013-08-30, 2013-09-02, 2013-09-11, 2013-09-16, 2013-09-18, 2013-09-19, 2013-09-23, 2013-09-24, 2013-09-25. |
| Plats | Almegas lokaler |
| Närvarande för | Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation 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 Braff Patrik Östberg Peter Brännström Pia Ekedahl ST Ellen Simonsson Marita Larsson Theresia Dissel Ann-Katrin Broman Bo Hansson Mats Abrahamsson Ann-Christin Fällén Bo Fröström Michael Siönäs Stig-Göran Karlsson |
| Justerare | Lars Friberg och Ellen Simonsson. |

§ 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 lägstlöner, för respektive år, sker en följsamhet till medlarnas hemställan mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko - Facket för Service och Kommunikation - av den 17 september 2013.

§ 4 Utveckling löneavtal

Parterna har i förhandlingarna år 2010 diskuterat ett alternativt lokalt lönebildningsavtal. Parterna är överens om att fortsätta detta arbete med möjlighet att träda i tillämpning under avtalsperioden 2013-2016. Arbetet syftar inte till att ersätta befintligt löneavtal, utan ska ses som en möjlighet till ett alternativt löneavtal för lokala parter att besluta om. Parterna är överens om att samtidigt arbeta med en översyn av det befintliga löneavtalet i bilaga 1.

§ 5 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.

§ 6 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.

§ 7 Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet


Madeleine Edberg

Justeras


Lars Friberg

2013-09-26


Ellen Simonsson

Avtal om löner 2013-06-01 – 2016-07-31

1. Gemensamma partsuppfattningar

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. 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. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Kompetensutveckling är ett delat ansvar för lönesättande chef i dialog med medarbetare.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Det är viktigt att kriterierna för lönesättningen är tydliga.

Grunden är härvid arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen bör även avse utveckling mot ökat personligt ansvar för de egna arbetsuppgifterna.

Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerrevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

2. Löneöversyn 2013, 2014 och 2015

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare. Detta bör innehålla:

- Beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella löneutvecklingen,
- Uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning av uppnådda resultat,
- Diskussion om arbetssituation vad gäller arbetsuppgifter och ansvar,
- Individuell löneutveckling.

Det är av vikt att lönesättande chef och medarbetaren går igenom hur medarbetaren har uppnått de kriterier som fastställts.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Lönesättande chef meddelar och motiverar ny individuell lön till medarbetaren.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa elimineras i samband med förhandlingarna.

Om inte de lokala parterna enas om annat ska löneöversyn ske per den 1 juni 2013 och omfatta ett utrymme om 2,0 %, per den 1 juni 2014 och omfatta 2,4 % samt per den 1 juni 2015 och omfatta 2,4 %. Inför lönerevisionen den 1 juni 2015 genomför de lokala parterna en löneöversyn för perioden 1 juni 2015 till 31 juli 2016 varvid värdet av de två extra avtalsmånaderna omfattar ett utrymme om totalt 0,4 %.

Utrymmet beräknas på månadslön inklusive fasta tillägg dagen före respektive revisionstidpunkt.

För en medlem som inte erhållit någon eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Om den lokala organisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Organisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

För tillsvidareanställd arbetstagarare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 16.534 kr per månad fr o m 1 juni 2013, 17.084 kr per månad fr o m 1 juni 2014 och 17.684 kr per månad fr o m 1 juni 2015, om de lokala parterna inte enas om annat.

För tillsvidareanställd arbetstagarare (heltid) som fyllt 18 år och har ett års sammanlagd anställningstid under de senaste 24 månaderna i företaget ska lägsta lön vara 17.479 kr per månad fr o m 1 juni 2013, 18.029 kr per månad fr o m 1 juni 2014 och 18.629 kr per månad fr o m 1 juni 2015, om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. Nämnden för lönefrågor består av fyra

ledamöter varav arbetsgivar- respektive arbetstagarpart utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 juni 2013 t o m 31 juli 2016.



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.”