

i-avtalet



# Lönebildningsavtal 2013–2016

Giltighetstid: 2013-04-01 – 2016-03-31



# Löneavtal

Utdrag ur förhandlingsprotokoll från förhandling 5 maj 2013 mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Unionen, AiF, Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde (Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civil-ekonomerna, Jusek och Sveriges Arkitekter) samt Ledarna.

## I. Löner

Lönebildningsavtal Fastigo och Unionen samt AiF för perioden 2013-04-01–2016-03-31 gäller enligt bilaga A.

Ledaravtalet – avtal om lönebildning mellan Fastigo och Ledarna från 2013-04-01 gäller enligt bilaga B.

Överenskommelse om arbetslivskonto mellan Fastigo och Unionen, AiF samt Ledarna för perioden 2013-04-01– 2016-03-31 gäller enligt bilaga C.

### **Anmärkning:**

*Fastigo och Unionen är ense om att för medlemmar i Unionen som fyllt 18 år ska lägsta lön efter lönerevision uppgå till 17.340 kr för 2013, 17.700 kr för 2014 samt 18.100 kr för 2015.*

# Innehåll

Löneavtal Fastigo, Unionen, AiF .....	3
Ledaravtalet – avtal om lönebildning.....	14
Arbetslivskonto Fastigo, Unionen, AiF, Ledarna .....	20

## Bilaga A

# Löneavtal Fastigo, Unionen, AiF

Fastigo och Unionen samt AiF är ense om följande löneavtal för perioden 2013-04-01 – 2016-03-31.

## § I. Lönebildningens betydelse

### Löneavtal

**Mom 1.** Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, omvärldsfaktorer och produktivitsutveckling samt arbetstagarnas bidrag till detta. Tjänsteman som omfattas av löneavtalet ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer.

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. Detta sker genom en företagsanpassad löneprocess och lönestruktur som bidrar till löneutveckling, arbetstagarnas ökade stimulans och trygghet i anställningen samt till företagsutveckling genom arbetstagarnas individuella utveckling.

En förutsättning för en god lönebildning är att det finns en aktuell lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning som är känd för alla anställda vid företaget.

Den lokala lönebildningen är en process där företagsövergripande mål bryts ned på del- och individnivå. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, lönesättande chefer, fackliga företrädare och de anställda är en förutsättning för att lyckas med den lokala lönebildningen.

En viktig förutsättning för att lönebildningen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

## Dialog

**Mom 2.** En förutsättning för tjänstemännens utveckling i arbetet och den lokala lönebildningen är att regelbundna samtal förs mellan lönesättande chef och tjänsteman. Dessa samtal – exempelvis utvecklingssamtal, lönesamtal och samtal om ny lön – ska ske återkommande varje år, om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

I den lokala löneprocessen har lönesättande chef ett särskilt ansvar för att individuella mål sätts och att resultatet följs upp.

### – utvecklingssamtal

Under utvecklingssamtalet ska tjänstemannens behov av utveckling för aktuella eller framtida arbetsuppgifter diskuteras tillsammans med tjänstemannens ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll. Tjänstemannens kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets utveckling och för att de uppsatta målen nås. Utvecklingssamtalet utmynnar i att en plan för mål och utveckling upprättas mellan lönesättande chef och tjänstemannen.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska utvecklingssamtalet innehålla följande punkter:

- Uppföljning av föregående samtal och arbetsresultat.
- Genomgång av arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter.
- Verksamhetens utveckling.
- Arbetsmiljö ur fysiska och psykosociala aspekter.
- Arbetstidens totala omfattning.
- Behov av kompetensutveckling och personlig utveckling, på kort och lång sikt.
- Samarbete med kollegor och chef.
- Mål och aktiviteter på kort och lång sikt.

### – lönesamtal

Ett lönesamtal ska föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

I lönesamtalet ska tjänstemannen få kännedom om arbetsgivarens förväntningar på honom/henne.

Lönesamtalet är en del i en process där tjänstemannens resultat, kompetens, individuell utveckling och måluppfyllelse knyts samman med tjänstemannens löneutveckling, vilket ger tjänstemannen möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska lönesamtalet innehålla följande punkter:

- Beskrivning av företagets lönesättningsprinciper samt faktorer/kriterier av betydelse för den individuella lönesättningen.
- Uppföljning av tjänstemannens prestation och resultatet av satta mål kopplat till den individuella lönen.
- Tjänstemannens arbetsuppgifter, svårighetsgrad, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll och kompetens.
- Tjänstemannens förmåga att leda och kommunicera (vid chefsansvar).
- Diskussioner av det som framkommit vid utvecklingssamtalet.

#### **– samtal om ny lön**

I samtalet om ny lön ska lönesättande chef överlämna löneförslag till tjänstemannen med motivering.

#### **Löneutrymme**

**Mom 3.** Löneutrymmet fastställs i det enskilda företaget efter överenskommelse mellan de lokala parterna. Det är därför av största vikt att de lokala parterna diskuterar företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtmöjligheter, relevanta omvärldsförhållanden och de individuella faktorer som de lokala parterna kommer överens om är väsentliga för företagets och den enskilde tjänstemannens utveckling.

## Strukturöversyn

**Mom 4.** I samband med den årliga lönerevisionen genomför de lokala parterna en strukturöversyn för att bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Strukturöversynen bör utmynna i en analys av befintlig lönestruktur och en diskussion om önskvärda förändringar.

Strukturöversynen kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller andra förändringar av personalsammansättningen.

En del av strukturöversynen är att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån vid var tid gällande diskrimineringslagstiftning.

Strukturöversynen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna definierar vad man menar med lönestruktur samt hur den ska kunna stödja verksamhetsmålen och i förlängningen de lönepolitiska målen.

### *Anmärkning*

*De centrala parterna betonar vikten av att det årligen sker en översyn av Klassigo-koderna vid företaget, i god tid innan löneförhandlingarna inleds.*

## § 2. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och tjänstens svårighetsgrad, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat. Även marknadskrafterna påverkar den individuella lönesättningen.

Lönesättning ska ske utan diskriminering. Osakliga skillnader i lön beroende på ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma. Anställda som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda kopplat till förväntad prestation om tjänstemannen skulle ha varit i tjänst. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerevisionen.



Lönejusteringar som genomförs för att åtgärda osakliga löneskillnader med anledning av genomförd lönekartläggning, ingår inte i löneutrymmet enligt § 1 mom 3.

De lokala parterna bör fastställa individuella kriterier för lönesättningen, exempelvis kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, målmedvetenhet, initiativförmåga och idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som tjänstemannen uppnår. Mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper.

### **§ 3. Löneprocessen och lokala förhandlingar**

Formerna för det praktiska genomförandet av löneprocessen sker i samverkan mellan företaget och fackliga företrädare. Att gemensamt finna väl fungerande former för den lokala löneprocessen är en förutsättning för att löneavtalet ska fungera.

Om inte de lokala parterna överenskommer om annan löneprocess kan nedanstående modeller följas.

### **§ 4. Löneprocessen vid företag med lokal fackklubb**

#### **Gemensam avtalsgenomgång**

**Mom 1.** De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna tillsammans går igenom avtalets intentioner och tillämpningen i det enskilda företaget. Överenskommelse träffas om tidsplan och formerna för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen. I detta skede meddelar de lokala fackliga företrädarna vilka tjänstemän som fackklubben företräder i den lokala förhandlingen.

## Bestäm faktorer

**Mom 2.** De lokala parterna enas om vilka faktorer som är relevanta att använda för diskussion om löneutrymmet på företaget. Av särskild vikt är en precisering av kriterierna för den individuella lönesättningen.

## Överläggningar kring lönestrukturen och löneutrymme

**Mom 3.** De lokala parterna ska göra en analys av den befintliga lönestrukturen för samtliga anställda och diskutera önskvärda förändringar av lönenivåer och lönespridning för olika kategorier anställda. Lönestrukturen i företaget ska återspegla tjänsternas svårighetsgrad.

De lokala parterna har en inledande diskussion om det lokala löneutrymmet.

### *Anmärkning*

*Om part utan godtagbart skäl fördröjer den lokala löneförhandlingen, kan central organisation konsulteras.*

## Genomför lönesamtal

**Mom 4.** En förutsättning för löneprocessen är årligen återkommande individuella lönesamtal mellan lönesättande chef och tjänsteman.

## Överenskommelse om löneökning

**Mom 5.** De lokala parterna fastställer det lokala löneutrymmet.

Efter lönesamtalet träffar lönesättande chef överenskommelse om ny lön med enskild tjänsteman som valt att inte företrädas av fackklubben.

Arbetsgivaren överlämnar en sammanställning av resultatet av de individuella överenskommelserna med enskilda tjänstemän (enligt ovan) till fackklubben.

De lokala parterna förhandlar om övriga tjänstemäns löneutveckling.

Arbetsgivaren och fackklubben utvärderar därefter lönerevisionen i förhållande till det som sägs i lönepolicyn för att därigenom analysera om förändringar i lönepolicyn behöver göras.

### **Meddela ny lön**

**Mom 6.** Närmaste chef meddelar den nya lönen till den enskilde tjänstemannen. Den nya lönen ska motiveras.

### **Individuell åtgärdsplan vid ingen eller ringa löneökning**

**Mom 7.** Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ta del av löneutvecklingen. För tjänsteman som inte får någon eller ringa löneökning är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denne ska kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska arbetsgivaren ta initiativ till en särskild överläggning mellan lönesättande chef och tjänsteman. Överläggningen ska resultera i en individuell åtgärdsplan.

De lokala parterna kan överenskomma om att individuella åtgärdsplaner i särskilda fall inte behöver upprättas.

Överläggning mellan de lokala parterna ska genomföras innan en tjänsteman två år i rad får ingen eller ringa löneökning.

#### ***Anmärkning***

*De centrala parternas ansvar innebär även att vara rådgivande för att stödja de lokala parterna i deras arbete med att utveckla den lokala lönebildningsprocessen. Detta kan ske genom olika enskilda och gemensamma utvecklings- och utbildningsinsatser. Parterna tar som en del i detta arbete fram en gemensam vägledning. Denna har inte kollektivavtalskaraktär.*

## **§ 5. Löneprocessen vid företag utan lokal fackklubb**

**Mom 1.** En förutsättning för att löneavtalets principer för den lokala lönebildningen ska fungera är att lönesättande chef och tjänstemannen går igenom avtalets innebörd och hur det ska tillämpas på företaget. Detta kan även ske i andra former såsom vid arbetsplatsträffar där arbetsgivaren och tjänstemännen samverkar om lönekriterier.

Lönesättande chef och tjänstemannen överenskommer när lönerrevisionen ska ske under avtalsperioden. Finns det ingen tidsplan bör lönerrevisionen ske senast den 1 april respektive avtalsår.

### **Lönesamtal mellan lönesättande chef och tjänsteman**

**Mom 2.** Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön, se § 4 mom 4.

Efter lönesamtalet träffar lönesättande chef överenskommelse om ny lön med enskild tjänsteman.

Om tjänstemannen erhåller ingen eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan tas fram i enlighet med § 4 mom 7.

Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras på ett praktiskt och enkelt sätt och som tjänstemannen kan få del av.

## **§ 6. Förhandlingsordningar**

### **Vid företag med lokal klubb**

**Mom 1:1.** Lönerrevisionen ska ske årligen. Båda parter har ansvar för att ta upp överläggningar om löner i god tid innan tidigare års avtal löper ut.

De lokala parterna överenskommer om från vilket datum lönerrevision ska ske. Träffar inte de lokala parterna sådan överenskommelse ska löneökning utges från den 1 april respektive år.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att nå en lokal överenskommelse. Vid oenighet ska de centrala parterna konsulteras i syfte att nå överenskommelse i lönefrågan innan den lokala förhandlingen avslutas, om inte de lokala parterna enas om annat. Vid central konsultation är företag respektive lokal facklig organisation fortfarande part i förhandlingen.

### **– tjänsteman som själv överenskommer med chef om ny lön**

**Mom 1:2.** Tjänsteman som anser att lönesamtalets form har brister kan begära biträde av klubben. Denna kan inom två veckor från lönesamtalet begära lokal förhandling i frågan.

**Mom 2.** Kan de lokala parterna trots detta inte enas vid lokal förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till parternas Lönenämnd. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i frågan inom två månader efter det att ärendet inkom till Lönenämnden.

Nämndens utlåtande blir som centralt kollektivavtal bindande för berört företag och berörd lokal facklig organisation.

**Mom 3.** Lönenämnden består av två representanter för Fastigo och två representanter för berörd facklig organisation. Parterna i Lönenämnden ska utse en opartisk ordförande.

Lönenämnden ska enbart fastställa lönenivåökning i till nämnden hänskjutet ärende efter föredragning av ärendet av respektive part. Nämnden ska inte avgöra frågor om fördelning av lönenivåökning eller tvist om omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lönenämnden ska vid sin bedömning beakta faktorerna enligt § 1 mom 3, den lokala lönestrukturen samt eventuellt andra lokalt överenskomna faktorer vid bedömning av lönenivåökning i det enskilda företaget.

### **Vid företag utan lokal klubb**

**Mom 4.** I samband med lönesamtalet ger lönesättande chef förslag till ny individuell lön för tjänstemannen. Accepterar tjänstemannen löneförslaget sätts den nya lönen i och med detta.

Intentionerna i löneavtalet är att arbetsgivaren och tjänstemannen verkar för att komma överens om ny lön. Uppstår svårigheter att komma överens kan tjänstemannen kontakta sin fackliga organisation för att den ska kunna begära lokal förhandling.

Om lokal förhandling inte har begärts inom tre veckor efter det att tjänstemannen har fått förslaget till ny lön kan arbetsgivaren fastställa den nya lönen.

Central konsultation ska begäras senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

## § 7. Löneavtalets omfattning

**Mom 1.** Detta löneavtal omfattar samtliga tjänstemän i de avtalsslutande fackliga organisationerna som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

### **Anställningsavtal som träffas den 1 oktober eller senare**

**Mom 2.** Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober 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 ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

### **Tjänstlediga**

**Mom 3.** Detta avtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet om ej överenskommelse träffas om annat.

### **Tjänsteman som slutar sin anställning**

**Mom 4.** Tjänsteman som slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet, ska till företaget anmäla sitt krav härpå inom tre månader efter det att den lokala löneförhandlingen avslutats.

### **Redan genomförd lönerevision**

**Mom 5.** Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen nu kan erhålla om inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## § 8 Retroaktiv omräkning

Retroaktiv omräkning ska ske av samtliga lönedelar och avdrag. Vid den retroaktiva tillämpningen gäller dock följande.

- Omräkning av övertidsersättning ska ske individuellt för varje tjänsteman eller, om lokal överenskommelse träffas, med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för tjänstemännen.
- Sjukavdrag ska ej omräknas retroaktivt.

# Ledaravtalet – avtal om lönebildning Fastigo – Ledarna

Fastigo och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning från 2013-04-01

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna utarbetas och formas på företagsnivå.

I företag med företrädare för Ledarna utformar de lokala parterna den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen genom att teckna lokala tillämpningsavtal.

Vid företag utan lokal företrädare för Ledarna enas ansvarig chef och medarbetare också om tidplan för när mål-, uppföljningssamtal, lönedialog samt avslut av löneprocessen ska äga rum.

De lokala parterna har ansvar för att årligen följa upp och utveckla löneprocessen.

Ledaravtalet kräver att medarbetare och företag tar sitt ansvar för tillämpningen, detta är viktigt för att avtalet ska uppfattas som trovärdigt över tiden. En ständig utveckling av samarbetsformer är nödvändig. Rätt tillämpat kan avtalet bidra till utveckling av arbetsorganisation och ledarskap.

## I. Övergripande mål för lönebildningen

Företaget ska ha en för alla känd lönepolitik samt väl kända lönekriterier som ska ligga till grund för lönesättningen.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna.

Produktivitetens utveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets 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 utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

## **2. Den individuella lönen**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten.

Avgörande för den individuella lönesättningen är hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår med beaktande av rådande förutsättningar. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga kompetenser.

Förmågan att samordna och planera verksamhet är viktiga faktorer vid den individuella bedömningen.

Den som är chef ska utvärderas utifrån sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara kända. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

En anställd som är tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.

## **3. Utveckling och lön**

Både företaget och berörd medarbetare har ett ansvar för en väl fungerande löneprocess. Lönebildningen ska medverka till att företag och medarbetarna utvecklas.

Dialogen mellan ansvarig chef och berörd medarbetare är den centrala delen i löneprocessen.

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med ansvarig chef. Lön och löneökning fastställs en gång per år, annan överenskommelse kan träffas lokalt. Saknas överenskommelse är lönerevisionsdag den 1 april.

Införandet av individuella revisionsdatum bedöms underlätta lönebildningen för chefer i företagen och därför bör detta uppmuntras.

## **4. Förhandlingsordning**

### **4:1. Lönedialog och lokal förhandling**

Lönefrågan bör lösas vid den enskilda lönedialogen.

I företag där överenskommelse om lokal tillämpning har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella löner i den ordning som de lokala parterna kommit överens om.

Har ingen överenskommelse träffats ska lönedialogerna vara avslutade innan de nya lönerna kan utbetalas per den 1 april. Löneförslag överlämnas till Ledarnas klubb eller representant för Ledarna vid företaget senast den 1 mars.

Medlem i Ledarna som inte accepterar den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att anmäla ärendet till Ledarnas företrädare för överläggning med företaget. Om inte annat överenskommit lokalt ska överläggning påkallas inom 14 dagar efter genomförd lönedialog.

Om endera parten i detta centrala avtal så önskar och ärendet gäller löneprocessen, inte enskild medarbetare kan ärendet behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående särskild överläggning.

Påkallande av sådan lokal förhandling ska ske senast sju dagar efter det att överläggningen avslutats eller besked lämnats att särskild överläggning inte ska äga rum.

Förhandlingen upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktningen är att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

För medlem i Ledarna som inte erhåller någon löneökning ska särskilda överläggningar föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och vilka kompetenshöjande insatser som behövs. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

#### **4:2. Central förhandling**

Kan de lokala parterna ändå inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

#### **4:3. Lönenämnd**

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

#### **4:4. Preskription**

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 4:1–4:3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

#### **4:5. Medling**

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor inte är ense i den tvistiga frågan, kan part begära att medlare utses för att medla i tvisten enligt nedanstående bestämmelser.

Medling ska i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren ska så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning av den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjlighet att

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- med förbundsparternas samtycke, förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

## 5. Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 4:2, får Fastigo eller Ledarna besluta att fredspliktens upphör vid det företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Fastigo och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande företag/del av företag innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt punkt 4:5 har genomförts.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga, ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av Fastigos styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

## 6. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varvid Fastigo respektive Ledarna utser två ledamöter var samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

## **7. Uppsägning**

Detta avtal gäller från den 1 april 2007 med revideringar från den 1 april 2010 samt den 1 april 2013. Avtalet gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

## Arbetslivskonto

Fastigo, Unionen, Ledarna och AiF överlåter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av löneökningen till arbetslivskonto. Saknas lokal part kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänsteman. Om sådan överenskommelse inte träffas ska hela ökningen utges som lön.

Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommes mellan de lokala parterna. Parterna är överens om att hantera eventuell arbetstidsförkortning avtalsvägen och enligt denna modell.

Avsikten med ett arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde tjänstemannen själv väljer. Löneökningen ska förutom till lön kunna användas för att sänka arbetstiden per vecka, per år eller över livet. Sänkning över livet sker genom avsättning till pensionssparande.

En del av den enskilde tjänstemannens ökning av månadslönen avsätts för respektive avtalsår. Tjänstemannen kan efter överenskommelse med arbetsgivaren välja att avsätta en del av sin löneökning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning. I annat fall ska hela ökningen utges som lön.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat.

Om tjänstemannen är frånvarande längre tid på grund av föräldraledighet, sjukdom eller arbetsskada, kan på tjänstemannens begäran, avståendet återföras till lön under återstående frånvarotid. Om frånvaron beräknas pågå mer än 30 dagar bör arbetsgivaren återföra avståendet till lön. När tjänstemannen återgår i arbete gäller löneavståendet på samma villkor som före frånvaron.

Det avsatta utrymmet för arbetslivskonto disponerar tjänstemannen själv.

***Anmärkningar***

1. *Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas. Vid fastställande av storleken på avståndet bör parterna beakta konsekvenserna för tjänstemannen av löneavstående.*
2. *Arbetstidsförkortning får inte innebära att företagets verksamhet eller konkurrenskraft menligt påverkas.*

Parterna har tagit fram skriften ”Frågor och svar om Arbetslivskonto” som vägledning. Denna har inte kollektivavtalskaraktär.

***Protokollsanteckning***

*Arbetstidsförkortning eller andra former av avsättningar som överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998–2001, 2001–2004, 2004–2007, 2007–2010 respektive 2010–2013 ska fortsätta att tillämpas.*