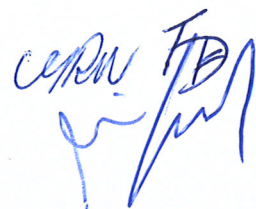


FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2021-01-01 t.o.m. 2023-07-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, Akavia och SRAT
Tid	16 oktober, 9, 17, 23 november, 3, 4, 8, 9, 14, 15, 18, 21, 22, 29, 30 december 2020, 5, 7, 8, 11, 12 januari 2021
Plats	Digitala möten samt Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Einar Humlin Lisa Eriksson Mattias Östman Branschstyrelse kommunikation Martina Smedman Mathias Krümmel Anders Graneld Anders Hjertman Anna Khalili Marie Gustafsson Akademikerna Mats Rosén, Sveriges ingenjörer Jens Jansson, Akavia Robin Lundqvist, Akavia Fredrik Damm, SRAT Jonatan Holm, SRAT Christina Sjödin Per-Arne Lundberg Ulf Ohlsson Jessica Schocher Bo Strömberg Magnus Persson



§ 1 Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2021-01-01 t.o.m. 2023-07-31. Parterna är ense om löneavtal enligt **bilaga 1**.

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

§ 2 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.

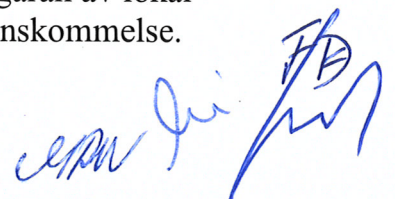
§ 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 6 juli 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 mars 2021 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 augusti 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 mars 2021 och till 1,1 procent från och med den 1 augusti 2022. Parterna är överens om att även medarbetare i intervallet 18-24 år omfattas enligt överenskommelsen av den 26 februari 2019.

Parterna noterar att överenskommelsen Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt tilläggsöverenskommelse om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag, **bilaga 3**. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

Om medarbetare som har statliga pensionsvillkor inte kan garanteras extra pensionsinsättning inom ramen för de statliga pensionsvillkoren, är parterna överens om att vederbörande ska tillförsäkras motsvarande extra pensionsavsättning i paritet med Flexpensionsavtalet.

§ 4 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 mars 2021 med 2,9 % och den 1 augusti 2022 med 1,8 %.

§ 5 Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

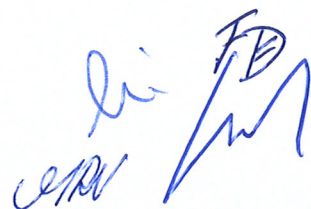


Parterna är överens om att vid lönerrevisionen 1 mars 2021 gäller endast bestämmelsen för överenskommelser träffade efter 1 januari 2021.

För att inte påverka diskussionen som pågår på andra avtalsområden vill parterna tydliggöra att denna överenskommelse endast gäller för avtalsområde Kommunikation.

- § 6 Om fråga uppstår kring vilken kompensation som ursprungligen erhållits i en individuell överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete ska centrala parter på begäran från endera part verka för en lösning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.
- § 7 Parterna är överens om att gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska kunna redovisas på lönespecifikationerna.
- § 8 Parterna kan konstatera att förebyggande arbete mot sexuella trakasserier ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt gällande lagstiftning. Detta ansvar omfattar även förebyggande arbete gentemot sexuella trakasserier av tredje man. Arbetsgivaren ansvarar för att utreda omständigheterna om en medarbetare uppger sig blivit sexuellt trakasserad i tjänsten.
- § 9 Parterna har i årets avtalsförhandlingar diskuterat frågor rörande hot och våld, distansarbete m m. Även arbetsmiljöfrågor kopplade till OSA:n har berörts i förhandlingarna. Parterna är överens om att de ovan nämnda arbetsmiljöfrågorna är viktiga och av stor betydelse för företag och medarbetare inom bransch Kommunikation. Mot bakgrund av ovanstående har parterna bestämt att gemensamt, under kommande avtalsperiod, kontakta Prevent för att undersöka möjligheten att ge dem i uppdrag att utifrån aktuell lagstiftning inklusive relevanta arbetsmiljöföreskrifter för bransch Kommunikation ta fram lämpligt stödmaterial i den arbetsmiljöfråga som parterna överenskommer om. Chefers behov av stöd ska särskilt beaktas i arbetet.

Arbetsgruppens sammansättning är en person från respektive avtalsbärande part. Arbetet ska presenteras senast vid utgången av år 2022.



- § 10 Parterna är överens om att prolongera samtliga paragrafer i tidigare förhandlingsprotokoll inom bransch Kommunikation som parterna inte kommit överens om har upphört att gälla eller av annat skäl är avslutade.
- § 11 Parterna är ense om att de riktlinjer för kompetensutveckling, som togs fram och infördes under 2010 års avtalsförhandlingar, fortsatt gäller, och tas in i avtalstrycket som bilaga 2.
- § 12 Parterna är överens om att reglerna kring ”särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft” som infördes i avtalsöverenskommelsen 2010, fortsatt gäller, och tas in i avtalstrycket som bilaga 3.
- § 13 Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 1 januari 2021 – 31 juli 2023. Part äger rätt att senast den 1 februari 2022 säga upp avtalet till upphörande den 31 juli 2022. Parterna är överens om att om sådan uppsägning sker så upphör även löneavtalet att gälla mellan berörda parter den 31 juli 2022.
- § 14 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 13 januari 2021



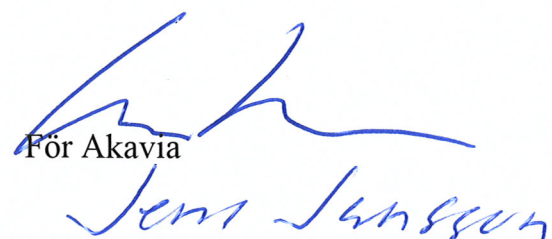
För Almega Tjänsteförbunden



För Sveriges Ingenjörer



För SRAT



För Akavia

Bilaga 1 - Akademikerna

Avtal om lokal lönebildning

mellan å ena sidan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Kommunikation och å andra sidan Sveriges Ingenjörer, Akavia och SRAT

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning.....	2
§ 2 Gemensamma partsuppfattningar	2
§ 3 Löneöversyn 2021, 2022.....	3
§ 4 Förhandlingsordning	4
§ 5 Giltighetstid	4

CEM/FB
[Signature]

Avtal om lokal lönebildning i företag inom Bransch Kommunikation tecknat mellan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, Akavia respektive SRAT

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia 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 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.

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.

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-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Lönekrakterna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan

lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

Anmärkning

Vid lönerevision 1 mars 2021 gäller endast bestämmelsen för överenskommelser träffade efter 1 januari 2021.

§ 3 Löneöversyn 2021, 2022

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 ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare. Detta bör innehålla:

- Beskrivning av företagets lönekriterier 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 lönekriterier 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.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 mars 2021 och 1 augusti 2022 och omfatta 2,9 % resp. 1,8 %.

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

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

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

§ 4 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.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2021 t o m den 31 juli 2023.

Best nr: 6601 1705

CERAN
FB
[Signature]

§ 3 Allmänna åligganden

Paragrafen tillförs ett nytt mom 2.

Mom 2 Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtestar är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

§ 7 Övertid

Mom 2 skyldighet att utföra övertidsarbete får efter att ha tillförts ändringar i första stycket följande ny lydelse:

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.



Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation får efter att ändringar gjorts i första och andra stycket, samt att tredje stycket strukits i sin helhet, följande lydelse:

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller har godkänts i efterhand.

Rätt till övertidskompensation föreligger inte för arbetstagare som har ingått individuell överenskommelse enligt § 7 mom 5, och/eller har tre eller fem extra dagar semester.

Ett nytt Mom 5 tillförs paragrafen och får följande lydelse:
(Nuvarande Mom 5 – 8 följdändras därmed till Mom 6 – 9.)

Mom 5 Individuell överenskommelse med vissa arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester. För nya individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare är huvudprincipen högre lön och/eller fem extra semesterdagar om annat ej överenskommes.

Sådana överenskommelser kan göras med den som är chef eller med arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen, eller annan arbetstagare om särskilda skäl föreligger.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Lokalt avtal kan även träffas enligt detta moment.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation när särskild överenskommelse träffas om att kompensation för övertidsarbete ges genom att arbetstagaren i stället enbart får högre lön.

CELESTIN FÖ
Piper

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommit. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Anmärkning 3:

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstägaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska erhållas innebär i sig inte att överenskommelse därmed har träffats om att arbetstägaren är undantagen från restidsersättning och ob-ersättning.

Anmärkning 4:

Uppsägningsbarheten för att återgå till huvudregeln (övertidsersättning) gäller samtliga överenskommelser, även befintliga avtal tecknade innan 2021-01-01.

Övergångsbestämmelse

Arbetstägare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidsgottgörelse om månadslönen uppgår till 31 100 kronor eller mer (29 700 kronor eller mer för arbetstägare som 1995-06-30 har minst den lönen).

*CE/AN
FD*

Mom 7 (nuvarande mom 6) Olika typer av övertidskompensation får efter att ha tillförts ett nytt andra stycke följande lydelse:

Mom 6 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Kompensation för övertidsarbete kan också utgå genom individuella överenskommelser enligt § 7 mom 5.

§ 8 Mertid

Mom 2 skyldighet att utföra mertidsarbete får efter att ha tillförts ändringar i första, andra och tredje stycket följande ny lydelse:

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 270 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

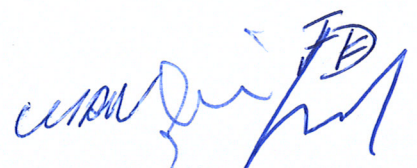
Den allmänna mertiden får inte överstiga 150 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra mertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.



§ 11 Semester

Mom 2 semesterns längd får efter att flytt till § 7 mom 5 och/eller ändring av första till sjätte stycket samt övergångsbestämmelsen följande lydelse i sin helhet:

§ 11 Mom 2 Semesterns längd

Semester utgår enligt semesterlagen om inte annat överenskommits.

Individuell överenskommelse kan tecknas enligt §7 mom 5.

§ 15 Uppsägning

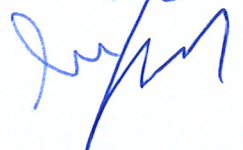
Redaktionell ändring av mom 4.3.

Mom 4.3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när arbetstagaren uppnår 68 års ålder såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Från och med 2023-01-01 tillämpas mom 4.3 från 69 års ålder.

CEAPN
FD


PROTOKOLL TILLÄGGSÖVERENSKOMMELSE AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Parter: Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation
 Sveriges Ingenjörer, Akavia och SRAT

Ärende: Tilläggsöverenskommelse om ändring av 7 § Flexpension i
 Tjänsteföretag

Tid: 13 januari 2021

Plats: Almegas lokaler i Stockholm

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
 Einar Humlin, Almega Tjänsteförbunden

Arbetsstagarparten
 Fredrik Damm, SRAT
 Jens Jansson, Akavia
 Mats Rosén, Sveriges Ingenjörer

§ 1 Parterna har enats om att 7 § Flexpension i Tjänsteföretag första stycket jämte tillhörande anmärkning ändras och får följande ny lydelse:

”Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.”

§ 2 Parterna är överens om att på mellanvarande avtalsområden anta ovan angiven förändring. Parterna är vidare överens om att bilagor i respektive mellanvarande kollektivavtalsöverenskommelser ändras i enlighet med denna överenskommelse.



§ 3 Förhandlingen avslutades i enighet.

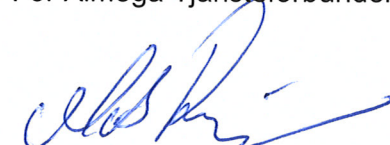
Justeras

Stockholm den 13 januari 2021



Einar Humlin

För Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation



Mats Rosén

För Sveriges Ingenjörer



Jens Jansson

För Akavia



Fredrik Damm

För SRAT