

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 februari 2021–30 juni 2023
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Spel och internationella kasinon Sveriges Ingenjörer
Tid	12, 19, 21, 26 januari 2021
Plats	Teams
Närvarande för	För arbetsgivarparten Stefan Lennström, ordförande Emma Hämäläinen <i>Delegation</i> Maria Kohls Stefan Söderbäck David Sandrén Ulrika Ekbohm För arbetstagarparten Björn Rodriguez

-
- § 1 Parterna har idag träffat avtal om och ändringar i allmänna villkor i Tjänstemannaavtal Spel och internationella kasinon för perioden 1 februari 2021–30 juni 2023.
- § 2 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Spel och internationella kasinon, enligt **bilaga 1**.
- § 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 februari 2021 och 0,4 procent från och med den 1 juli 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 februari 2021 och till 1,1 procent från och med den 1 juli 2022.
- Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 3, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden samt i enlighet med tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i



Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

- § 4 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 5 Parterna är överens om att "Förutsättningar för lokalt fackligt arbete" i **bilaga 3** inte har status av kollektivavtal och inte heller kan bli föremål för skadeståndstalan. Bilagan blir en ny bilaga 7 i mellanvarande kollektivavtal
- § 6 Parterna är överens om att arbetstidsfrågor i mångt och mycket bör ses ur ett arbetsmiljöperspektiv, vilket föreskriften "Organisatorisk och social arbetsmiljö", AFS 2015:4 (OSA) delvis reglerar.
- Parterna är vidare överens om att det finns ett ömsesidigt intresse att öka kännedomen om och tillämpningen av nämnda föreskrift.
- Detta görs förslagsvis genom en inventering av nuvarande material och aktiviteter, såväl hos förbunden som genom andra aktörer som t. ex. Prevent. Det bör också ingå i uppdraget att föreslå partsgemensamma insatser, om det framkommer att sådana kan underlätta för lokala parter, att tillämpa föreskriften i praktiken.
- Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller i rådgivning och på webben marknadsföra befintligt material i högre utsträckning.
- Parterna rekommenderar operativ styrgrupp inom ramen för Framtidens kollektivavtal att ta fram ett projektdirektiv med intentionen att påbörja ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden.
- § 7 Parterna är överens om att höja Ob-tilläggen i bilaga 4 i mellanvarande kollektivavtal i enlighet med övriga nivåer i löneavtalet 2,9 procent per den 1 februari 2021 och 1,8 procent per den 1 juli 2022.
- § 8 Detta avtal gäller fr o m den 1 februari 2021 – 30 juni 2023. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 februari 2021 – 30 juni 2023.

Avtalen kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 juli 2022 - 30 juni 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 31 december 2021.

§ 9 Förhandlingarna avslutades.

Vid Protokollet

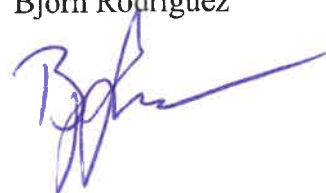
2021-01-27

Stefan Lennström



Almega Tjänsteförbunden
Spel och internationella kasinon

Björn Rodriguez



Sveriges Ingenjörer

Bilaga 1

Sveriges ingenjörer - Löneavtal

Överenskommelse om löner

Avtalsperiodens längd: 1 februari 2021 – 30 juni 2023.

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och tillämpas på medlem i annat arbetstagarförbund anslutet till SACO-P förbund (akademikerförbund) från den dagen Almega Tjänsteförbunden spelföretagen fått bekräftelse från Sveriges Ingenjörer om att förbundet godtagit denna reglering. Detta gäller för de förbund som undertecknat bekräftelsen, dock tidigast den 1 april 2014. Endast Sveriges Ingenjörer är part i avtalet.

Lönehöjning per den 1 februari 2021 och 1 juli 2022

Enas inte de lokala parterna om annat bildas en allmän pott om 2,9% för individuell fördelning på tjänstemännens kontanta lön vid företaget per den 31 januari 2021 att utges per den 1 februari 2021.

Enas inte de lokala parterna om annat bildas en allmän pott om 1,8% för individuell fördelning på tjänstemännens kontanta lön vid företaget per den 30 juni 2022 att utges per den 1 juli 2022.

Utebliven löneutveckling/Utvecklingsplan

Om en medarbetare erhåller ingen eller ringa 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 överenskommits.

Lönesättning och kompetensutveckling

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och duglighet. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och



kunskapsuppbyggnad, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, stresstålighet, problemlösning, omdöme och initiativförmåga. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Målsättningen är att en årlig dialog ska föras mellan chef och medarbetare där kompetensutveckling, individuella mål och uppnådda resultat diskuteras. De senare ska beaktas vid lönesättningen. Varje medarbetare bör veta på vilka grunder lönen sätts. För arbetsledande medarbetare beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga medarbetare med mera kvalificerade arbetsuppgifter.

Utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir medarbetarna bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av betydelse för företagets produktivitet och konkurrenskraft. Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en hög kunskapsnivå och flexibilitet för att snabbt anpassa företaget till omvärldsförändringar. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildningen sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna ska baseras på den enskilde medarbetarens förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter. Av arbetsgivaren beordrad utbildning betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

Utveckling av företagets arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering, förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens.



Genom ökad kompetens bör de anställda sålunda bidra till företagets produktivitetsutveckling och få en beredskap för framtida arbetsuppgifter.

Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre.

Förhandling

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

Saknas lokal facklig part sker förhandling med den enskilde medarbetaren, enligt Löneprocessen vid företag utan lokal förening.

Löneprocessen vid företag utan lokal förening

Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön i enlighet med processen ovan.

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän för Sveriges Ingenjörer gäller följande:

- kollektivavtalets regler om revisionsdatum och nivåer gäller
- arbetsgivaren ska senast 3 veckor innan lönerevisionsdatum ge tjänstemannen ett förslag till ny lön baserat på de mål- och de lönesättningskriterier som tillämpas och på vad som diskuterats i lönedialogen.

Önskar Sveriges Ingenjörer förhandla om en eller flera medlemmars löneutfall ska begäran om lokal förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 3 veckor från det att tjänstemannen fått del av arbetsgivarens förslag till ny lön. Om parterna inte enas kan central förhandling begäras inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

Förhandlingsordning

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling. Framställan om sådan förhandling skall ske inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

Omfattning, tillämpningsregler m m

1 Omfattning

1.1 Huvudregel

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjar sin anställning vid företaget senast den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänstemän som den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd för viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som bisyssla, eller
- kvarstår i tjänst efter fyllda 68 år (69 år den 1 januari 2023 i enlighet med 32 a § LAS) eller
- som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.



1.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman slutat sin anställning den 31 januari 2021 eller den 30 juni 2022 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober årligen eller senare 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 nästkommande lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

Anmärkning

I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerevision år 2020. Det innebär att löneökning för tjänstemän som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 juli 2022. Företaget ska på förfrågan från tjänstemannen se över om det är möjligt att, för aktuell tjänsteman genomföra en revision år 2021.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av detta löneavtal såvida inte uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.



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 följande vid beräkningen av utrymmet för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning o dyl

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag m m

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänsteman vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 februari 2021 och 1 juli 2022 årligen eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.



3 Vissa pensionsfrågor

3.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört p g a pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.



Bilaga 3

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 samspillet 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.

Anmärkning:

Bilaga 7 har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan.

Bilaga 2

Ändringar i allmänna anställningsvillkor.

§ 1 Ändring Ny text i 4 stycket, strecksatserna efter fjärde stycket försvinner.

För tjänsteman som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

§ 11 Nytt Mom 5

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.

§ 12 Ändring Mom 4.4 och 4.5 i Mom 4.4 tillförs ny text.

Mom 4.6–4.9 konsekvens ändras till Mom 4.5-4.8

Mom 4.4 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt 68 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande tjänstemannen rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.



§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 februari 2021 – 30 juni 2023. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 februari 2021 – 30 juni 2023.

Avtalen kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 juli 2022 - 30 juni 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 31 december 2021.

Bilaga 4 Mom 1 kursiv text ändras enligt följande

Mom 1 Obekväm arbetstid

Tjänsteman som arbetar på obekväm arbetstid har OB-tillägg. Tillägget utbetalas fr o m

2021-02-01 för ordinarie arbetstid med 23,18 kr per arbetad timme

2022-07-01 för ordinarie arbetstid med 23,60 kr per arbetad timme

enligt följande:

Måndag – fredag från kl 20.00 till 00.00 påföljande dag.

Lördag och söndag från kl 06.00 till kl 00.00 påföljande dag.

Mellan kl 00.00 och 06.00 samt för helgdag utbetalas fr o m

2021-02-01 OB-tillägg med 37,88 kr per arbetad timme.

2022-07-01 OB-tillägg med 38,56 kr per arbetad timme.

Från kl 06.00 påsk-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 06.00 påföljande dag utges dubbelt helg-ob.

Ersättning utges för faktisk arbetad tid.

Redigeringar

I samband med redigeringsarbetet.

Ändras äldre Lag hänvisningar ändras till aktuella och en genomgång görs för att få paragrafer och moment att vara lika i avtalet (bilagor undantagna).