

Protokoll	Den 20 februari, 16, 24 och 31 mars, 11, 13, 18 och 21 april samt 5, 9, 12 och 16 maj 2023		
Arbetsgivarpart	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation		
Arbetstagarpart	Unionen Ledarna AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området		
Ärende	Kollektivavtalsförhandling om löneavtal och allmänna anställningsvillkor för I-avtalet		
Plats	Fastigos kontor, Stockholm		
Närvarande	Fastigo: Johan Mann Charlotta Stensson Alessandra Kvarforth Buonfiglio Lotta Wittlöv Stenman Petra Schneider Johan Svalling Karl Engman	För Unionen: Anna-Lena Glaad Andreas Stroucken Mats Ekblom Inger Strandberg Louise Fernerud Bengt Göransson Stavros Svensson Kundromichalis Gunnar Palmberg Joel Stenberg Roger Östman	För Ledarna: Irena Franzén För AiF: Maria Olwaeus Martina Nilsson

Efter enskilda och gemensamma överläggningar enas parterna om att teckna kollektivavtal om löner och allmänna villkor enligt följande.

1. Lönebildningsavtal

Lönebildningsavtal mellan Fastigo, Unionen och AiF fastställs för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31 enligt protokollets bilaga 1.

Överenskommelse om arbetslivskonto mellan Fastigo, Unionen, AiF samt Ledarna fastställs för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31 enligt protokollets bilaga 2.

Avtalet gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part som begär förhandling om ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.

Parterna noterar att Ledaravtalet – avtal om lönebildning mellan Fastigo och Ledarna löper tillsvidare från 2016-04-01.

Anmärkning:

Fastigo och Unionen noterar att för medlemmar i Unionen som fyllt 18 år ska lägsta lön efter lönerevision för 2023 uppgå till 21.930 kronor och för 2024 till 22.610 kronor.

2. Allmänna anställningsvillkor

Avtal om Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31 enligt protokollets bilaga 3.

Avtalet gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part som begär förhandling om ändringar i avtal ska

samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.

Vid ändrad lagstiftning äger endera parten med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2025. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

Anmärkning

I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört vissa redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har tidigare regel i avtal 2020–2023 fortsatt giltighet.

3. Flexpension

Parterna är ense om följande tillägg till överenskommelsen från 2013 om premier för flexpension.

Premien till flexpension, som för närvarande är 1,6 procent, utökas med 0,2 procent från 2023-04-01 och med 0,2 procent från 2024-04-01. Premien till flexpension uppgår därmed till 2,0 procent.

Tjänstemannaparterna åtog sig i avtalsuppgörelsen 2017 att inte ställa krav på utökning av premien som medför att den överstiger totalt 2,0 procent.

Anmärkning:

Premien var 0,2 procent från 2014-04-01 och har utökats med 0,3 procent från 2015-04-01, 0,2 procent från 2016-04-01, 0,2 procent från 2017-04-01, 0,3 procent från 2019-04-01, med 0,4 procent från 2020-11-01, med 0,2 procent från 2023-04-01 och med 0,2 procent från 2024-04-01.

4. Arbetsgrupper

- Fastigo, Unionen, AiF och Ledarna tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden kommer att genomföra partsgemensamma informationsinsatser i syfte att öka medvetenheten om löneavtalens innehåll och intentioner. Unionen är sammankallande för arbetsgruppen.
- Fastigo, Unionen, AiF och Ledarna tillsätter en strategi- och utvecklingsgrupp för gemensam framtidsspaning inom fastighetsbranschen. Fastigo är sammankallande för arbetsgruppen.

5. Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Anteckning till protokollet

Parterna antecknar att som kollektivavtal mellan parterna gäller följande överenskommelser:

Avtal om allmänna anställningsvillkor, I-avtalet (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Lönebildningsavtal (Fastigo – Unionen, AiF)

Ledaravtalet – avtal om lönebildning (Fastigo – Ledarna)

Studentmedarbetaravtal, 2014 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Arbetstidsavtal, 2011 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Reseavtal, de centrala parterna rekommendationsavtal 1991 (Fastigo – Vision, Unionen, Ledarna, AiF)

Samverkansavtal och Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling, 2007 (Fastigo – PTK m fl)

Statistiköverenskommelse, 2019 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Trygghetsavtal, 1996 (Fastigo – Vision, Unionen, Ledarna, AiF)

Beredskapsavtal, 1990 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Krislägesavtal för kommunala medlemsföretag, 2020 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Förslagsverksamhet, 1987 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Riktlinjer vid inkassering av medlemsavgifter, 1980 (Fastigo – Unionen, AiF)

Social trygghet utlandstjänstgöring, 1987 (Fastigo – PTK)

Läkemedelsförsäkring vid utlandstjänstgöring, 1987 (Fastigo – PTK)



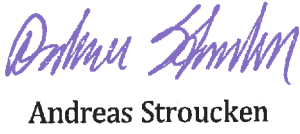
Vid protokollet


Johan Svalling

Justeras för Fastigo


Johan Mann

Justeras för Unionen


Andreas Stroucken

Justeras för Bedarna


Irena Franzén

Justeras för AiF


Maria Olwaeus

Bilaga 1: Lönebildningsavtal Fastigo – Unionen/AiF

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Unionen samt AiF är ense om följande löneavtal från den 1 april 2023 till den 31 mars 2025.

§ 1 Lönebildning och process

Steg 1 – Lönebildning

Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, omvärldsfaktorer och produktivitetens utveckling 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, de anställdas ökade stimulans och trygghet i anställningen samt till företagsutveckling genom de anställdas 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.

Steg 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. De lokala parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Osakliga skillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder 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 som 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 steg 5.

De lokala parterna bör fastställa individuella kriterier för lönesättningen, exempelvis kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, målmedvetenhet, initiativförmåga och idériedom så att tjänstemannen har en reell möjlighet att påverka sin lön.

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

Anmärkning

Notera reglerna kring likabehandling och kompetensutveckling i Samverkansavtalets bilaga om dessa frågor.

Steg 3 – Samtal

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 även 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.

Tjänstemannens kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets utveckling och för att de uppsatta målen nås.

Behov av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas när medarbetare återgår i arbete efter längre tids frånvaro exempelvis, sjukdom, fackligt uppdrag eller föräldradidighet. Arbetsgivaren och tjänstemannen ska samråda om vilken kompetensutveckling som behövs för att säkerställa att tjänstemannen inte missgynnas i sin yrkes- lön- eller karriärutveckling.

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 kompetens 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 enligt Steg 2.

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.
- Tjänstemannens lön i förhållande till lönestrukturen på företaget och tjänstens innehåll och svårighetsgrad.
- 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, enligt § 3 mom 6.

Steg 4 – Strukturöversyn

I samband med den årliga lönerrevisionen 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 lönerrevisionen 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 löneöversyn vid företaget, i god tid innan löneförhandlingarna inleds.

Steg 5 – Löneutrymme

Löneutrymmet fastställs med beaktande av Steg 1–4. Det är därför av största vikt att de lokala parterna diskuterar företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtpöjligheter, relevanta omvärldsförhållanden och de individuella faktorer som de lokala parterna kommer överens om är väsentliga för företagets och den enskilde tjänstemannens utveckling.

Anmärkning: Även avsättning till flexpension ska vägas in vid fastställande av det lokala löneutrymmet.

§ 2. Löneprocessen och lokala förhandlingar

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

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan löneprocess ska nedanstående modeller i § 3 följas.

§ 3. Löneprocessen vid företag med lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1. Gemensam avtalsgenomgång

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

Mom 2. Bestäm faktorer

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

Mom 3. Genomför lönesamtal

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

Mom 4. Överläggningar kring lönestrukturen och löneutrymme

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.

Mom 5. Överenskommelse om löneökning

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/facklig företrädare med förhandlingsmandat.

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

De lokala parterna förhandlar om övriga tjänstemäns löneutveckling.

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

Mom 6. Meddela ny lön

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

Mom 7. Individuell åtgärdsplan vid ingen eller ringa löneökning

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 denna 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.

§ 4. Löneprocessen vid företag utan lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1. Genomgång av löneavtalet och revisionstidpunkt

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 lönerevisionen ska ske under avtalsperioden. Finns det ingen överenskommelse ska lönerevisionen ske senast den 1 april respektive avtalsår.

Mom 2. Lönesamtal mellan lönesättande chef och tjänsteman

Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön, se § 3 mom 3.

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 § 3 mom 7.

Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras på ett praktiskt och enkelt sätt.

§ 5. Förhandlingsordningar

Mom 1. Vid företag med lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1:1. 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 lönerevision 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 fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat fortfarande part i förhandlingen.

– när tjänsteman som själv överenskommer med chef om ny lön

Mom 1:2.

Tjänsteman som anser att lönesamtalets form har brister kan begära biträde av lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat. Denna kan inom två veckor från lönesamtalet begära lokal förhandling i frågan.

Mom 2. Lönenämnd

Mom 2:1. 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 de lokala parterna.

Mom 2:2.

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 § 2 steg 4, den lokala lönestrukturen samt eventuellt andra lokalt överenskomna faktorer vid bedömning av lönenivåökning i det enskilda företaget.

Mom 3. Vid företag utan lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

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. Vid förhandlingen ska parterna gå igenom tjänstemannens lön utifrån principerna i § 1 och då särskilt steg 3 – Samtal.

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.

§ 6. 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 med undantag enligt nedan.

Mom 2. Ny anställning

Om företaget och en tjänsteman inom 6 månader före lönerevisionsdatum 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.

Mom 3. Tjänstlediga

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.

Mom 4. Tjänsteman som slutar sin anställning

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.

Mom 5. Redan genomförd lönerevision

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.

§ 7 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 inte omräknas retroaktivt.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 9 and some illegible scribbles.

Bilaga 2: Arbetslivskonto

Fastigo, Unionen, Ledarna och AiF överläter 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 pensionsparande.

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 avståendet 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, 2010–2013, 2013–2016, 2016–2020 respektive 2020–2023 ska fortsätta att tillämpas.



Bilaga 3: Allmänna anställningsvillkor

Fastigo och Unionen, AiF samt Ledarna är ense om att allmänna anställningsvillkor fastställs enligt nedan för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31.

I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört ett antal redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har tidigare regel i avtal 2017–2020 fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
§ 2 Anställning	
Mom 2:4. För att ... för viss tid. ---	Mom 2:4. För att ... för viss tid. Anmärkning: <i>Parterna har avtalat om annan tidsbegränsad anställningsform i Studentmedarbetaravtalet, 2014 (Fastigo - Unionen, Ledarna och AiF)</i>
Mom 5:4. Arbetsgivaren ... centrala parterna. Anmärkningar ... <i>2. Avsättning till flexpension m m regleras i förhandlingsprotokoll av 2015-02-04, 2016-04-28, 2017-04-28 samt 2020-12-14.</i> ...	Mom 5:4. Arbetsgivaren ... centrala parterna. Anmärkningar ... <i>2. Avsättning till flexpension m m regleras i förhandlingsprotokoll av 2015-02-04, 2016-04-28, 2017-04-28, 2020-12-14 samt 2023-05-16.</i> ...
§ 8. Resebestämmelser	
Rese- och traktamentsbestämmelser ... Mom 3. Utgår Övergångsbestämmelse <i>För arbetsledare som 2020-11-01 har rätt till bidrag för resa mellan bostad och byggnadsarbetsplats från företaget gäller reglerna i avtal 2017–2020.</i>	Rese- och traktamentsbestämmelser ... Mom 3. Utgick 2020-11-01 Övergångsbestämmelse <i>För arbetsledare som 2020-10-31 har rätt till bidrag för resa mellan bostad och byggnadsarbetsplats från företaget gäller reglerna i avtal 2017–2020.</i>
§ 11. Föräldraledighet	
Mom 2:1. En tjänsteman som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren. Föräldralön utges under maximalt sex månader vid ledighet som tas ut inom 36 månader från födelsen eller adoptionstillfället. Om föräldraledigheten totalt skulle bli kortare än sex månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.	Mom 2:1. En tjänsteman som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren. Föräldralön utges under maximalt sex månader vid ledighet som tas ut inom 36 månader från födelsen eller adoptionstillfället. Dessa tidsgränser gäller oavsett flerbarnsfödelse/-adoption. Om föräldraledigheten totalt skulle bli kortare än sex månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.
§ 13. Anställningens upphörande	
Omreglering vid partiell sjukersättning Mom 7. ...	Omreglering vid partiell sjukersättning Mom 7. ...

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
<p><i>Anmärkning</i> Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 4 a § Las.</p>	<p><i>Anmärkning</i> Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 4 b § Las.</p>
<p>§ 14. Avtalets giltighetstid</p> <p>Avtalet gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2021 till upphörande den 31 mars 2022. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2022.</p> <p>Part som begär förhandling om ändringar i avtalet ska samtidigt eller senast en månad innan avtalet löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.</p> <p>Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2023. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.</p>	<p>Avtalet gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part som begär förhandling om ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.</p> <p>Vid ändrad lagstiftning äger endera parten med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2025. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.</p>
<p>Bilaga 2 Partsgemensamma kommentarer – flexpension</p>	
<p>Avsättning ... Kommentar: Under avtalsperioden 2013–2016 infördes premieintjänande för flexpension med 0,2 procent från 2014-04-01. Premien utökas med ytterligare 0,3 procent från 2015-04-01, 0,2 procent från 2016-04-01, 0,2 procent från 2017-04-01, 0,3 procent från 2019-04-01 och med 0,4 procent från 2020-11-01. ...</p>	<p>Avsättning ... Kommentar: Under avtalsperioden 2013–2016 infördes premieintjänande för flexpension med 0,2 procent från 2014-04-01. Premien utökas med ytterligare 0,3 procent från 2015-04-01, 0,2 procent från 2016-04-01, 0,2 procent från 2017-04-01, 0,3 procent från 2019-04-01, 0,4 procent från 2020-11-01, med 0,2 procent från 2023-04-01 och med 0,2 procent från 2024-04-01. ...</p>