

Protokoll	Den 20 februari, 16, 23 och 30 mars, 11, 13, 18, 21 och 26 april, 9 och 15 maj 2023	
Arbetsgivarpart	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	
Arbetstagarpart	Vision Ledarna AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området	
Ärende	Kollektivavtalsförhandling om löneavtal och allmänna anställningsvillkor för K-avtalet	
Plats	Fastigos kontor, Stockholm	
Närvarande	Fastigo: Johan Mann Charlotta Stensson Karin Nordmark Marianne Lund Lotta Björklund Victoria Lindström Karl Engman	För Vision: Jan-Olov Olsson 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. Lönebildning

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

Avtalen 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.

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

Anmärkningar

1. Parterna ska under avtalsperioden genomföra en partsgemensam informationsinsats i syfte att öka medvetenheten om avtalens innehåll och intentioner. Vision är sammankallande för arbetsgruppen.
2. Fastigo, Vision och AiF noterar att arbetsgivarens utökade kostnader för förändringar i tjänstepensionsavtalets premienivåer ska vägas in vid fastställandet av det lokala löneutrymmet.

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.

Anmärkningar

1. 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. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.

2. Parterna inför reglering om kollektivavtalad visstidsanställning i § 2 Mom 2:3 för bland annat praktikanter. Parterna är överens om att det som förutsättning för att anställning ska kunna ske enligt regleringen krävs att praktiken kan kopplas till en insats som sker under anordnade former, såsom exempelvis via Arbetsförmedling eller annan utbildningssamordnare.

3. Parterna delar uppfattning om att flexibla arbetsformer kan vara av värde för företag att erbjuda, i den mån det kan komma att gynna verksamheten och de anställdas arbetssituation. Att erbjuda flexibla arbetsformer kan vara en konkurrensfördel både i samband med nyrekrytering och för att behålla tjänstemän. Flexibla arbetsformer kan främja tjänstemannens välbefinnande och trivseln på företaget samt bidra till en mer effektiv verksamhet. Parternas konstaterar att de har ett gemensamt intresse av att följa den fortsatta utvecklingen av arbete under flexibla arbetsformer och dess konsekvenser för jämställdhet och balans i livet.

3. Överenskommelse om en kompletterande pensionspremie för bolag som tillämpar ITP-planen (Collectum)

För att åstadkomma en kostnadsneutralitet mellan pensionsplanerna för tjänstemän inom Fastigo-företagen har parterna träffat överenskommelse om en kompletterande pensionspremie för de bolag som tillämpar ITP-planen som tjänstepension på avtalsområdet. Arbetsgivaren ska erlagga den kompletterande pensionspremien i enlighet med överenskommelse som träffas mellan centrala parter. Den kompletterande pensionspremien ska betalas av arbetsgivaren till Collectum, inom ramen för ITP-planen.

Anmärkningar

1. Under avtalsperioden 2023-2025 ska arbetsgivaren, med start från och med den 1 april 2023 betala en utökad pensionspremieavsättning med 0,2 procent och med ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2024. Parterna ska därefter inför kommande avtalsperioder diskutera och fastställa en fortsatt utveckling av den kompletterande premieavsättningen.

2. Premieavsättningen beräknas på samma underlag som premierna till ITP1 respektive ITPK beroende om tjänstemannen omfattas av ITP1 eller ITP2 och därmed ITPK.

3. Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta premierna. Ersättningen från premiebefrielseförsäkringen betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP1 alternativt ITPK. För det fallet att detta skulle strida mot nu gällande villkor för kompletterande premier till ITP1 alternativt ITPK som gäller för Fastigos I-avtalsområde kommer parterna uppta förhandling om annan reglering av detta.

4. Parterna är överens om att avsättningen av premien, som ska ske inom ramen för ITP-planen, ska byggas upp över tid och utifrån samma modell såsom den införts för de bolag hos Fastigo som tillämpar ITP-planen på Fastigos I-avtalsområde.

5. Parterna är överens om att, i det fall det sker premiehöjning inom ITP-planen så ska denna överenskommelse vara följsam mot lösningen inom andra avtalsområden som har ITP samt deltids-/flexpension. Fattas beslut om premiehöjningar av parterna för ITP-planen så ska parterna i detta avtal komma överens om hur detta ska påverka överenskommelsen om en kompletterande pensionspremie.

4. Avslutning

Förklaras förhandlingen avslutad.

2
JN
R
7-0

Anteckning till protokollet

Parterna antecknar att som kollektivavtal mellan parterna gäller följande överenskommelser:

Avtal om allmänna anställningsvillkor (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF)

Lönebildningsavtal (Fastigo - Vision, AiF)

Ledaravtalet - avtal om lönebildning (Fastigo - Ledarna)

Avtal om praktikanställning, Teknicsprånget, 2022 (Fastigo - Vision och AiF)

Studentmedarbetaravtal, 2014 (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF)

Förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda, 2013 (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF)

Pensionsavtal (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF m fl):

- AKAP-KR, 2022

- AKAP-KL, 2013

- KAP-KL, 2006

- PFA-Fastigo, 1998

- PA-KAB, 1993

Samverkansavtal och Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling, 2007 (Fastigo - SKTF m fl)

ITP-avtalet, 2006 (Fastigo - SKTF m fl)

Huvudavtal 2004 (Fastigo - SKTF, Ledarna, AiF)

Statistiköverenskommelse, 2019 (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF m fl)

Trygghetsavtal, 1996 (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF)

Reseavtal, de centrala parternas rekommendationsavtal 1991 (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF m fl)

Beredskap vid krig/krigsfara, 1990 (Fastigo - SKTF, Ledarna, AiF)

Krislägesavtal för kommunala medlemsföretag, 2020 (Fastigo - Vision, Ledarna, AiF)

Förslagsverksamhet, 1987 (Fastigo - SKTF, Ledarna, AiF m fl)

Vid protokollet



Victoria Lindström

Justeras för Fastigo



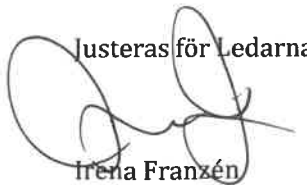
Johan Mann

Justeras för Vision



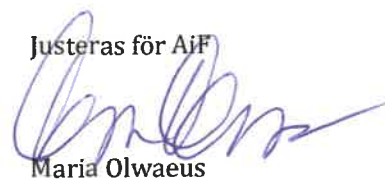
Jan-Olov Olsson

Justeras för Ledarna



Irena Franzén

Justeras för AiF



Maria Olwaeus

Bilaga 1: Lönebildningsavtal Fastigo – Vision/AiF

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Vision samt AiF är ense om följande löneavtal från den 1 april 2023.

§ 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 idérikedom 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 utvecklings-samtal, 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.

Behov av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas när tjänstemannen återgår i arbete efter längre tids frånvaro vid exempelvis föräldraledighet. 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 måloppfyllelse 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 översyn av Klassigo-koderna vid företaget, i god tid innan löneförhandlingarna inleds.

Steg 5 – Löneutrymme och revisionstidpunkt

Lönerrevision ska ske årligen. De lokala parterna träffar överenskommelse om från vilket datum lönerrevision ska ske. Träffas inte sådan överenskommelse ska lönerrevision ske den 1 april.

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

Anmärkning

Arbetsgivarens utökade kostnader för förändringar i tjänstepensionsavtalets premienivåer ska vägas in vid fastställandet 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 löneutrymmet 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 årligen återkommande individuella 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

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 träffar överenskommelse om från vilket datum lönerrevisionen ska ske. Träffar inte de lokala parterna sådan överenskommelse ska löneökning utges från den 1 april respektive år, se § 1 Steg 5.

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 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.

– 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.

Vid företag utan lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 3. 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.

Bilaga 2: Arbetslivskonto

Fastigo, Vision, 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 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 överenskommit 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 Vision, Ledarna samt AiF 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 denna regel fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
§ 1. Avtalets omfattning	
Företagsledande ställning Mom 2. Avtalet ... arbetsgivaren. Anmärkning <i>Med tjänsteman i företagsledande ställning avses tjänsteman som inte omfattas av lagen om anställningsskydd.</i>	Företagsledande ställning Mom 2. Avtalet ... arbetsgivaren. Anmärkning <i>Med tjänsteman i företagsledande ställning avses tjänsteman som inte omfattas av lagen om anställningsskydd (Las).</i>
§ 2. Anställning	
Tidsbegränsad Mom 2:1. Tidsbegränsad anställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt Las. --- - underrättelse Mom 2:2. Arbetsgivare ska enligt 28 § Las underrätta lokal tjänstemannaorganisation om tidsbegränsade anställningar avsedda att pågå längre än en månad. Arbetsgivare och lokal tjänstemannaorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelser från sådan skyldighet.	Tidsbegränsad Mom 2:1. Tidsbegränsad anställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt Las och med följande tillägg och förtydliganden. Mom 2:2. Tjänsteman som har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § Las, kan välja att avstå sin rätt till konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse som träffas med arbetsgivaren gäller i sex månader. Tjänstemannen kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel. Anmärkingar: <i>1. Parterna har avtalat om andra tidsbegränsade anställningsformer i Studentmedarbetaravtalet, 2014 (Fastigo - Vision, Ledarna och AiF) och avtal om praktikanställning inom Teknikspränget, 2022 (Fastigo - Vision och AiF). 2. Träffad överenskommelse där tjänstemannen avstår sin rätt till tillsvidareanställning bör dokumenteras skriftligen.</i> - kollektivavtalad visstidsanställning Mom 2:3. Arbetsgivare och tjänsteman som uppstår hel ålderspension i någon form kan komma överens om anställning för begränsad tid genom en kollektivavtalad visstidsanställning. Sådan överenskommelse kan också träffas vid anställning av skolungdom, studerande och praktikant. Upplýsing <i>Parterna konstaterar att bolag i vissa fall kan ha behov av att anställa arbetstagare under en begränsad tid liksom att arbetstagare i en viss situation kan ha behov av att ha ett extra arbete/bisyssla.</i>

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
	<p>– underrättelse</p> <p>Mom 2:4. Arbetsgivare ska enligt 28 § Las under- rätta lokal tjänstemannaorganisation om tidsbe- gränsade anställningar avsedda att pågå längre än en månad. Arbetsgivare och lokal tjänsteman- naorganisation får träffa kollektivavtal om avvi- kelse från sådan skyldighet.</p> <p>...</p>
<p>§ 4. Försäkringar m m</p>	
<p>...</p> <p>Mom 1:2. Arbetsgivaren ska tillämpa reglerna i parternas gemensamma pensionsavtal KAP-KL/AKAP-KL. Efter överenskommelse mellan de centrala parterna, kan dock arbetsgivare istället tillämpa ITP-planen.</p> <p>...</p> <p>– KAP-KL/AKAP-KL</p> <p>Mom 1:3. För arbetsgivare som tillämpar KAP-KL/AKAP-KL med avgiftsbefrielseförsäkring gäller att han därutöver ska teckna och vidmakthålla trygghetsförsäkring för arbetsskada (TFA-KL), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) samt tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL).</p>	<p>...</p> <p>Mom 1:2. Arbetsgivaren ska tillämpa reglerna i parternas gemensamma pensionsavtal AKAP-KR/KAP-KL. Efter överenskommelse mellan de centrala parterna, kan dock arbetsgivare istället tillämpa ITP-planen.</p> <p>...</p> <p>– AKAP-KR/KAP-KL</p> <p>Mom 1:3. För arbetsgivare som tillämpar AKAP-KR/KAP-KL med avgiftsbefrielseförsäkring gäller att han därutöver ska teckna och vidmakthålla trygghetsförsäkring för arbetsskada (TFA-KL), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) samt tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL).</p>
<p>– ITP-plan</p> <p>Mom 1:4. För arbetsgivare som ... samt tjänstegruppliv (TGL).</p> <p>– – –</p> <p>...</p>	<p>– ITP-planen</p> <p>Mom 1:4. För arbetsgivare som ... samt tjänstegruppliv (TGL). Bolag som tillämpar ITP-planen ska även erlagga en kompletterande pensionspremie i enlighet med överenskommelse som träffats mellan de centrala parterna. Den kompletterande pensionspremien betalas till Collectum inom ramen för ITP-planen.</p> <p><i>Anmärkningar:</i></p> <p>1. Under avtalsperioden 2023-2025 kommer den kompletterande pensionspremien att uppgå till totalt 0,5 procent, med avsättning från den 1 april 2023 med 0,2 procent samt från den 1 april 2024 med ytterligare 0,3 procent. Efter innevarande avtalsperiod kommer de centrala parterna fastställa fortsatt storlek på den kompletterande pensionspremien för kommande avtalsperiod.</p> <p>2. Premieavsättningen beräknas på samma underlag som premierna till ITP1 respektive ITPK beroende om tjänstemannen omfattas av ITP1 eller ITP2 och därmed ITPK.</p>
<p>§ 7 Övertid och mertid</p>	
<p>Kompensation för övertid och mertid</p> <p>Mom 6:1. Övertidsarbete kompenseras ... i företaget. Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt beaktas</p>	<p>Kompensation för övertid och mertid</p> <p>Mom 6:1. Övertidsarbete kompenseras ... i företaget. Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när</p>

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
<p>tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska läggas ut. --- Kompensation för mertid utges endast i form av kontant ersättning.</p>	<p>kompensationsledigheten ska läggas ut. Kompensationsledighet bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt och bör inte överstiga 40 timmar. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan dock komma överens om annat. Anmärkning <i>Arbetsgivaren ansvarar för planering av verksamheten, arbetet och ledigheter. Detta ansvar innebär också att arbetsgivaren ska möjliggöra utläggningen av tjänstemannens kompensationsledighet.</i> Kompensation för mertid utges endast i form av kontant ersättning.</p>
§ 8. Resebestämmelser	
<p>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></p>	<p>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></p>
§ 9 Semester	
<p>Sparad semester Mom 12:1. Tjänsteman som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40. ... I den mån antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället ersättning med semesterlön för sådan semesterdag. --- ...</p>	<p>Sparad semester Mom 12:1. Tjänsteman som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30. ... I den mån antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället ersättning med semesterlön för sådan semesterdag. Anmärkning <i>Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamheten, arbetet och ledigheter. Detta ansvar innebär också att arbetsgivaren ska möjliggöra för tjänstemannen att ta ut sin semester.</i> Övergångsbestämmelse <i>Tjänsteman som den 31 december 2023 har fler än 30 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att tjänstemannen inte har fler än 30 sparade semesterdagar den 31 december 2028.</i></p>
§ 10. Sjukdom	
<p>Sjuklön Mom 3:1. Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.</p>	<p>Sjuklön Mom 3:1. Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt punkt a-c nedan. Arbetsgivaren kan också komma att behöva utge kompletterande sjuklön till tjänstemannen enligt punkt d nedan.</p>
...	...

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
<p>Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön Mom 5:1. Utgår ...</p>	<p>Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön Mom 5:1. Utgått. ...</p>
<p>§ 11 Föräldraledighet</p>	
<p>Föräldralön 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 48 månader från födelsen eller adoptionstillfället. Om föräldraledigheten totalt skulle bli kortare än sex månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad. ---</p>	<p>Föräldralön Mom 2:1. En tjänsteman som är föräldraledig med föräldrapenning utöver lägstanivå eller som uppbär graviditetspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren. Föräldralön utges under maximalt sex månader vid ledighet som tas ut inom 48 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. Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad. Tjänstemannen är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldra-/graviditetspenning enligt ovan från Försäkringskassan.</p>
<p>§ 12. Permission, tjänstledighet m m</p>	
<p>Permission Mom 1. Permission ... (= enligt Socialförsäkringsbalken. ---</p>	<p>Permission Mom 1. Permission (= ... enligt Socialförsäkringsbalken <i>Anmärkning:</i> <i>Parterna rekommenderar arbetsgivaren att fastställa i vilka situationer som permission kan beviljas för och i vilken omfattning. Arbetsgivaren bör tillämpa likalydande permissionsregler inom hela företaget.</i></p>
<p>Deltidsarbete Mom 4:1. ... Exempel: avdrag per dag = ...</p>	<p>Deltidsarbete Mom 4:1. ... Exempel: avdrag per arbetsdag = ...</p>
<p>§ 13. Anställningens upphörande</p>	
<p>Omreglering vid partiell sjukersättning Mom 7. Anmärkning <i>Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 4 a § Las.</i></p>	<p>Omreglering vid partiell sjukersättning Mom 7. Anmärkning <i>Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 4 b § Las.</i></p>
<p>Mom 8:2. Oavsett reglerna i 22, 25 och 27 § Las gäller företrädesrätt till ny anställning (återanställning) inte vikariat eller allmän visstidsanställning som vid dess uppkomst bedöms vara högst fjorton kalenderdagar.</p>	<p>Mom 8:2. Oavsett reglerna i 22, 25 och 27 § Las gäller företrädesrätt till ny anställning (återanställning) inte vikariat eller särskild visstidsanställning som vid dess uppkomst bedöms vara högst fjorton kalenderdagar.</p>

7-0 R

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
§ 14. Avtalets giltighetstid	
<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.</p> <p>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>

7-0
