

Protokoll	Den 21 februari, 5, 12, 19, 20 mars samt 8, 14, 15 och 23 april 2025	
Arbetsgivarpart	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	
Arbetstagarpart	Vision Ledarna AiF, Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde	
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 Lisa Strandberg	För Vision: Jan-Olov Olsson Joakim Unnerbäck För Ledarna: Irena Franzén För AiF: Vera Songer 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 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt protokollets bilaga 1.

Avtalen gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 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.

Ledaravtalet kompletteras nu med en mening gällande kompetensplanering under punkten 1. Övergripande mål för lönebildningen, näst sista stycket enligt protokollets bilaga 2.

Överenskommelse om arbetslivskonto mellan Fastigo, Vision, AiF samt Ledarna fastställs för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt protokollets bilaga 3.

2. Allmänna anställningsvillkor

Avtal om Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt protokollets bilaga 4.

Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 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 2027. 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 2023–2025 fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.
2. Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.
3. Parterna har i en särskild överenskommelse avtalat om att utöka tillämpningsområdet för Studentmedarbetaravtalet som tecknades 2014 (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF). Parterna åtar sig att under avtalsperioden informera om studentmedarbetaravtalet och dess möjligheter.
4. Parterna delar uppfattning om att Arbetstidslagens begränsningsregler gällande övertids- och mertidsarbete fortsatt gäller.

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

Parterna har för att åstadkomma en kostnadsneutralitet mellan pensionsplanerna för tjänstemän inom Fastigo-företagen från och med 2023-04-01 träffat en överenskommelse om kompletterande pensionspremie för de bolag som tillämpar ITP-planen (Collectum) som tjänstepension på avtalsområdet. Parterna är överens om att denna premie ska byggas upp över tid och utifrån samma modell såsom den infördes för de bolag hos Fastigo som tillämpar ITP-planen på Fastigos I-avtalsområde.

Parterna är nu överens om följande tillägg till överenskommelsen från 2023 om kompletterande pensionspremier inom ITP-planen (Collectum).

Den kompletterande pensionspremien inom ITP-planen, som för närvarande är 0,5 procent, utökas med 0,3 procent från och med 2025-04-01 och med 0,2 procent från och med 2026-04-01. Den kompletterande pensionspremien uppgår därmed till 1,0 procent efter avtalsperioden 2025-04-01 – 2027-03-31.

Anmärkning

Den kompletterande pensionspremien var 0,2 procent från 2023-04-01 och har därefter utökats med 0,3 procent från 2024-04-01, med 0,3 procent från 2025-04-01 och med 0,2 procent från 2026-04-01. Parterna ska därefter inför kommande avtalsperioder diskutera och fastställa en fortsatt utveckling av den kompletterande premieav-sättningen.

4. Förändrade förutsättningar för ITP-planen med tillhörande försäkringar

Om Svenskt Näringsliv och PTK kommer överens om att påföra Fastigos medlemsföretag extra avgifter eller kostnader som ett villkor för att dessa ska kunna tillämpa ITP-planen enligt detta avtal, ska parterna utan dröjsmål uppta förhandlingar i syfte att justera avtalet eller vidta andra nödvändiga åtgärder med anledning av de nya förutsättningarna.

5. Partsgemensamma arbetsgrupper under avtalsperioden

- Arbetsgrupp gällande partsgemensam insats i syfte att skapa en bättre tillämpning av lönebildningsavtalen

Parterna ska under avtalsperioden genomföra en partsgemensam informationsinsats i syfte att öka medvetenheten om de båda lönebildningsavtalens innehåll och intentioner. AiF och Ledarna ska vara sammankallande för arbetsgruppen.

- Arbetsgrupp gällande översyn av avtalets möjligheter att kunna skapa flexibilitet vad gäller arbetstid

Parterna konstaterar att det på avtalsområdet finns många olika lokala lösningar rörande arbetstidsförkortningar hos arbetsgivarna. Parterna är överens om att under avtalsperioden utreda frågan om möjlighet finns att ytterligare kunna utöka avtalets flexibilitet vad gäller arbetstidsfrågan som helhet. I arbetet ingår att bland annat utreda hur arbetslivskonton, möjligheten till semesterdagsväxling och andra lokala lösningar används. Arbetet ska vara slutfört senast den 29 oktober 2026. Vision ska vara sammankallande för arbetsgruppen.

6. Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

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, Teknisksprånget, 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



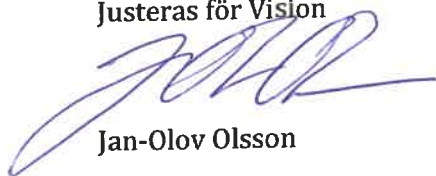
Victoria Lindström

Justeras för Fastigo



Johan Mann

Justeras för Vision



Jan-Olov Olsson

Justeras för Ledarna



Irena Franzén

Justeras för AiF



Vera Songer

Bilaga 1: Lönebildningsavtal Fastigo – Vision/AiF

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Vision samt AiF är ense om följande löneavtal från den 1 april 2025.

§ 1 Lönebildning och process

Steg 1 – Lönebildning

Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, omvärldsfaktorer och produktivitetsutveckling 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 lönerevisionen genomför de lokala parterna en strukturöversyn för att bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Strukturöversynen bör utmynna i en analys av befintlig lönestruktur och en diskussion om önskvärda förändringar.

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

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

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

Anmärkning

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

Steg 5 – Löneutrymme och revisionstidpunkt

Lönerevision ska ske årligen. De lokala parterna träffar överenskommelse om från vilket datum lönerevision ska ske. Träffas inte sådan överenskommelse ska lönerevision 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, tillväxtpöjligheter, relevanta omvärldsförhållanden och de individuella faktorer som de lokala parterna kommer överens om är väsentliga för företagets och den enskilde 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 lönerevisionsarbetet 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 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.

M
K
70

Bilaga 2: Ledaravtalet – avtal om lönebildning mellan Fastigo - Ledarna

Fastigo och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning från 2016-04-01.

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna utarbetas och formas på företagsnivå.

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

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

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

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

1. Övergripande mål för lönebildningen

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

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

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Det ställs höga krav på chefer och chefer måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmaste överordnad kring chefs förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamheten, medarbetare och chefer själv. För att säkerställa att detta sker behöver kompetensplanering vara en naturlig del av dialogen.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

2. Den individuella lönen

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

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

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

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

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

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

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

3. Utveckling och lön

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

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

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

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

4. Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

4:1. Lönefrågan bör lösas vid den enskilda lönedialogen.

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

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

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

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

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

Förhandlingen upptas senast tre veckor efter påkallandet.

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

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

Central förhandling

4:2. Kan de lokala parterna ändå inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

4:3. Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Preskription

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

Medling

4:5. Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor inte är ense i den tvistiga frågan, kan part begära att medlare utses för att medla i tvisten enligt nedanstående bestämmelser.

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

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

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

5. Fredsplikt

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

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

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

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

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

6. Nämnden för lönefrågor

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

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

7. Uppsägning

Detta avtal gäller från den 1 april 2007 med revideringar från den 1 april 2010, den 1 april 2013, den 1 april 2016 samt den 1 april 2025. Avtalet gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Bilaga 3: 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 överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998–2001, 2001–2004, 2004–2007, 2007–2010, 2010–2013, 2013–2016, 2016–2020, 2020–2023 respektive 2023–2025 ska fortsätta att tillämpas.

Bilaga 4: Allmänna anställningsvillkor

Fastigo och Vision, Ledarna samt AiF är ense om att allmänna anställningsvillkor fastställs enligt nedan för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31.

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 2025-04-01
§ 4. Försäkringar m m	
... - ITP-plan Mom 1:4. För arbetsgivare som tillämpar ITP-planen ska arbetsgivaren teckna avtal härom med Collectum. Vidare ska arbetsgivare teckna och vidmakthålla trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) samt tjänstegruppliv (TGL). ... Anmärkningar: <i>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.</i> <i>2. Premieavsättningen beräknas på samma underlag som premierna till ITP1 respektive ITPK beroende om tjänstemannen omfattas av ITP1 eller ITP2 och därmed ITPK.</i>	... - ITP-plan Mom 1:4. För arbetsgivare som tillämpar ITP-planen ska arbetsgivaren teckna avtal med Collectum. Vidare ska arbetsgivare teckna och vidmakthålla trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) samt tjänstegruppliv (TGL). ... Anmärkningar: <i>1. Den kompletterande pensionspremien var 0,2 procent från 2023-04-01 och har därefter utökats med 0,3 procent från 2024-04-01, med 0,3 procent från och med 2025-04-01 och med 0,2 procent från och med 2026-04-01. Parterna ska därefter inför kommande avtalsperioder diskutera och fastställa en fortsatt utveckling av den kompletterande premieavsättningen.</i> <i>2. Premieavsättningen beräknas på samma underlag som premierna till ITP1 respektive ITPK beroende om tjänstemannen omfattas av ITP1 eller ITP2 och därmed ITPK.</i>
§ 5. Lön	
Timlön Mom 4. Arbetstagare anställd på viss tid och vars anställning inte överstiger två månader ersätts med timlön. Timlön är 1/167-del av aktuell månadslön vid heltidsanställning.	Timlön Mom 4. Arbetstagare anställd på viss tid och vars anställning inte överstiger tre månader ersätts med timlön. Timlön är 1/167-del av aktuell månadslön vid heltidsanställning.
§ 7. Övertid och mertid	
Övertid ... Mertid för deltidssarbete Mom 5:1. Mertid benämns tiden mellan det ordinarie arbetstidsmättet för en deltidssarbete tjänsteman och det som gäller för heltidsanställda.	Övertid ... Mertid för deltidssarbete Mom 5:1. Mertid benämns tiden mellan det ordinarie arbetstidsmättet för en deltidssarbete tjänsteman och det som gäller för heltidsanställda.

Mom 5:2. Övertid för deltidssarbete är tid utanför ordinarie arbetstidsmätt för motsvarande heltidsanställd tjänsteman. Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte är det kvalificerad övertid vid arbete på lör-, sön- och helgdag, som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad beredskap.

Arbetstid, övertid, mertid (se definition i mom 1:1)

Kvalificerad övertid		Övrig tid
Enkel övertid		Två timmar före ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
Heltid	Deltid	Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
	Mertid	
Enkel övertid		Två timmar efter ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
Kvalificerad övertid		Övrig tid

Kompensation för övertid och mertid

Mom 6:1. Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) och/eller helt eller delvis i form av ledig tid (kompensationsledighet). Kompensation i form av ledighet förutsätter att tjänstemannen så önskar och att arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att det inte medför olägenhet för verksamheten i företaget.

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt beaktas, tjänstemannens önskemål om när 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

Arbetsgivaren ansvarar för planering av verksamheten, arbetet och ledigheter. Detta ansvar innebär också att arbetsgivaren ska möjliggöra utläggningen av tjänstemannens kompensationsledighet.

Mom 5:2. Kompensation för mertidsarbete utges om arbetet på förhand har beordrats av arbetsgivaren.

Mom 5:3. Övertid för deltidssarbete är tid utanför ordinarie arbetstidsmätt för motsvarande heltidsanställd tjänsteman. Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte är det kvalificerad övertid vid arbete på lör-, sön- och helgdag, som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad beredskap.

Kompensation för övertid och mertid

Mom 6:1. Övertidsarbete och mertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) och/eller helt eller delvis i form av ledig tid (kompensationsledighet). Kompensation i form av ledighet förutsätter att tjänstemannen så önskar och att arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att det inte medför olägenhet för verksamheten i företaget.

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt beaktas, tjänstemannens önskemål om när 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

Arbetsgivaren ansvarar för planering av verksamheten, arbetet och ledigheter. Detta ansvar innebär också att arbetsgivaren ska möjliggöra utläggningen av tjänstemannens kompensationsledighet.

Mom 6:2. Övertids- och mertidsarbete kompenseras enligt följande.

Kompensation per övertidstimme	Tid	Pengar	Tid och pengar
--------------------------------	-----	--------	----------------

Kompensation för mertid utges endast i form av kontant ersättning.

Mom 6:2. Övertids- och mertidsarbete kompenseras enligt följande.

Kompensation per övertidstimme		Tid	Pengar	Tid och pengar
Mertid	Upp till ordinarie tid enligt mom 1:1		månads-lön* 140	
Enkel	Upp till två timmar före eller två timmar efter eller två timmar sammanlagt före och efter ordinarie arbetstid	1,5 tim	månads-lön* 90	1 tim + månads-lön* 270
Kvalificerad	Övrig tid	2 tim	månads-lön* 70	1 tim + månads-lön* 140

* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt mom 1:1.

Se även mom 4 och 5.

Anmärkningar:

1. Om övertidskompensation skulle ha utgått i form av ledighet, men istället ersätts med pengar, ska varje kompensationsstimme ersättas med månadslönen/140.
2. Mertids- och övertidskompensationen inkluderar semesterlön.
3. I detta moment avses med månadslön tjänstemannens fasta kontanta månadslön.

Mertid	Upp till två timmar före eller två timmar efter eller två timmar sammanlagt före och efter tjänstemannens ordinarie arbetstid	1,5 tim	månads-lön* 90	1 tim + månads-lön* 270
Enkel	Upp till två timmar före eller två timmar efter eller två timmar sammanlagt före och efter tjänstemannens ordinarie arbetstid	1,5 tim	månads-lön* 90	1 tim + månads-lön* 270
Kvalificerad	Övrig tid	2 tim	månads-lön* 70	1 tim + månads-lön* 140

* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt mom 1:1.

Se även mom 4 och 5.

Anmärkningar:

1. Om övertidskompensation skulle ha utgått i form av ledighet, men istället ersätts med pengar, ska varje kompensationsstimme ersättas med månadslönen/140.
2. Mertids- och övertidskompensationen inkluderar semesterlön.
3. I detta moment avses med månadslön tjänstemannens fasta kontanta månadslön.

§ 9. Semester

...

Semesterns längd

Mom 3:1. Tjänstemannen har rätt till följande antal semesterdagar under ett helt intjänande-/semesterår. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt enskilt avtal.

– till och med det kalenderår tjänstemannen fyller 39 år:	25
– från och med det kalenderår tjänstemannen fyller 40 år:	31
– från och med det kalenderår tjänstemannen fyller 50 år:	32

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För tjänsteman med flera semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § SemL.

...

-nyanställd och förskottsemester

Mom 4:2. ...

Anmärkning

Har tjänstemannen fått flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i tredje stycket 29 § SemL vid ledigheten.

...

Semesterns längd

Mom 3:1. Tjänstemannen har rätt till följande antal semesterdagar under ett helt intjänande-/semesterår. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt enskilt avtal.

– till och med det kalenderår tjänstemannen fyller 39 år:	25
– från och med det kalenderår tjänstemannen fyller 40 år:	31
– från och med det kalenderår tjänstemannen fyller 50 år:	32

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För tjänsteman med flera semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § SemL.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och tjänsteman kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag (25 dagar). Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Upplysning

Sådan överenskommelse kan endast träffas för ett år i taget.

...

-nyanställd och förskottsemester

Mom 4:2. ...

Anmärkning

Har tjänstemannen fått flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i tredje stycket 29 a § SemL vid ledigheten.

10. Sjukdom	
Sjuklön Mom 3:1. Anmärkningar: 1. Ny sjukperiod, som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden. ...	Sjuklön Mom 3:1. Anmärkningar: 1. Ny sjukperiod, som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden. ...
§11. Föräldraledighet	
Vård av barn, havandeskapsledighet Mom 1. ... Föräldralön Mom 2:1. ... Mom 2:2. ... Mom 2:3. ... Mom 2:4. ... Lön för tillfällig vård av barn Mom 3. ... Mom 4. ...	Föräldraledighetslagen gäller med följande tillägg och förtydliganden. Anmälan om föräldraledighet Mom 1. En tjänsteman som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen i samband med huvudsemestern (juni-augusti) ska anmäla sådan ledighet till arbetsgivaren senast den 1 april. En sådan anmälan kan göras senare om tjänstemannen har särskilda skäl. Anmärkningar: 1. För att detta krav om anmälan ska gälla, måste arbetsgivaren begära detta av tjänstemannen senast den 15 mars. 2. Med särskilda skäl menas oförutsedda händelser såsom förtidig födsel, allvarlig sjukdom, ändrade familjeförhållanden och adoptionsbeslut med kort varsel. Vård av barn, havandeskapsledighet Mom 2. ... Föräldralön Mom 3:1. ... Mom 3:2. ... Mom 3:3. ... Mom 3:4. ... Lön för tillfällig vård av barn Mom 4. ... Mom 5. ...
§ 12. Permission, tjänstledighet m m	
... – utbildning i tjänsten Mom 5:2. Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser och dylikt, som fullgörs i anställningen, har tjänstemannen rätt till bibehållna anställningsvillkor. att förutom bibehållen lön – om	... – utbildning i tjänsten Mom 5:2. Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser och dylikt, som fullgörs i anställningen, har tjänstemannen rätt till bibehållna anställningsvillkor.

utbildningen pågår högst sju kalenderdagar – i förekommande fall dessutom behålla vad som skulle utgått i tillägg för obekväm arbetstid om tjänstemannen fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter. Deltidsanställd tjänsteman, som utöver fastställd arbetstid deltar i verksamhet, som nämnts i föregående stycke, får mertidsersättning, dock högst till den lön som gäller för motsvarande heltidsanställd. Kompensation för övertidsarbete enligt § 7 utgår inte i fall som avses i detta moment. Dock får heltidsanställd tjänsteman för varje fullgjord utbildningstimme på dag som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle varit fridag, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utgår istället ersättning per timme med belopp motsvarande mertidsersättning enligt § 7 mom 6.	
§ 14. Avtalets giltighetstid	
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.	Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 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 2027. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

70-01
K
19
HR