

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 januari 2021 - 31 maj 2023
Parter	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna - Unionen
Tid	2020-10-9,21, 2020-11-19, 2020-12-09,11,14,18
Plats	Teams och Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm/
Plats	Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	För arbetsgivarparten Stefan Lennström, ordförande Kajsa Eldin, vid protokollet

Delegation

Cecilia Söderström
Bengt Jildmalm
Karin Pull
Marie Hallander Larsson
Jan-Åke Stenström

För arbetstagarparten

Anna-Lena Glad
Nikta Nabavi

Delegation

Mats Lidbeck
Johnny Wid
Stefan Arvidsson
Ylva Eriksson
Kristin Cederby Fransson
Thomas Fanberg
Ulrika Nilsson
Evelyn Tusach

-
- § 1 Parterna har i dag träffat avtal om löner och allmänna villkor för perioden den 2021-01-01 –2023-05-31
- § 2 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Fastigheter, enligt **bilaga 1**.
- § 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,3 procent

till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 januari 2021 och 0,4 procent från och med den 1 juni 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 januari 2021 och till 1,1 procent från och med den 1 juni 2022.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 3, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden. samt i enlighet med tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

- § 4 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 5 Parterna är överens om "Förutsättningar för lokalt fackligt arbete" enligt **bilaga 3** fortsättningsvis gäller utan villkor då parterna enats om ett utvecklat löneavtal. Parterna är överens om att "Förutsättningar för lokalt fackligt arbete" inte har status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan.
- § 6 **Övergångsbestämmelse**
Parterna har infört en regel om utbetalning av rörliga lönedelar i 8.4.2 i allmänna villkor. Utifrån det fall ett företag tidigare tillämpat andra regler kan företaget välja att fortsatt hantera det enligt den principen. Parterna är överens om att vara behjälpliga att teckna lokalt avtal om det lokala parterna så önskar.
- § 7 Parterna är överens om att arbetstidsfrågor i mångt och mycket bör ses ur ett arbetsmiljöperspektiv, vilket föreskriften "Organisatorisk och social arbetsmiljö", AFS 2015:4 (OSA) delvis reglerar.

Parterna är vidare överens om att det finns ett ömsesidigt intresse att öka kännedomen om och tillämpningen av nämnda föreskrift.

Detta görs förslagsvis genom en inventering av nuvarande material och aktiviteter, såväl hos förbunden som genom andra aktörer som t ex Prevent. Det bör också ingå i uppdraget att föreslå partsgemensamma insatser, om det framkommer att sådana kan underlätta för lokala parter, att tillämpa föreskriften i praktiken.

Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram

skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller i rådgivning och på webben marknadsföra befintligt material i högre utsträckning.

Parterna rekommenderar operativ styrgrupp inom ramen för Framtidens kollektivavtal att ta fram ett projektdirektiv med intentionen att påbörja ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden.

§ 8 Parterna har gjort en genomgång språkligt och uppdaterat laghänvisningar m.m. Parterna är överens om att ändringarna inte ändrat något materiellt värde i avtalet. I det fall någon ändring skulle bli en tolkningsfråga i en förhandling är det lydelsen i 2017–2020 år avtal som är giltigt.

§ 9 Parterna noterar att löneavtalen ska publicera som egna publikationer. Fastighetsarbetsgivarna kommer att förses avtalet med innehållsförteckningar.

§ 10 Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2021 – 31 maj 2023. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 januari 2021 – 31 maj 2023.

Avtalen kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 juni 2022 - 31 maj 2023) Sådan uppsägning ska ske senast den 30 november 2021.

§ 11 Förhandlingarna avslutades.

Vid Protokollet

Kajsa Eldin

Almega Tjänsteförbunden
Fastighetsarbetsgivarna

Stefan Lennström

Unionen

Anna-Lena Glad

Bilaga 1 – Unionen

Löneavtal

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, avtalsområde Fastighetsarbetsgivaren.

1. Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllelse, produktivitet, ökad lönsamhet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, tjänstemän och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

2. Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt tjänstemannens kompetens.

Tjänsteman som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

Anmärkning

De lokala parterna, då fackliga representanter för Unionens medlemmar finns utsedda på arbetsplatsen, förutsätts samverka på ett ändamålsenligt sätt i arbetet med att ta fram och utveckla företagets lönepolicy, fastställa kriterier för lönesättning och åstadkomma en löneprocess som bl.a. leder till jämställda löner.

3. Utvecklings-/målsamtal

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

Chef och tjänsteman ska varje år hålla ett framåtsyftande utvecklings- och/eller målsamtal. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov, förväntat arbetsresultat och individuella mål, kompletterat med frågor kopplade till den egna arbetsmiljön och individens kompetensutveckling på kort och lång sikt, samt uppföljning från tidigare samtal.

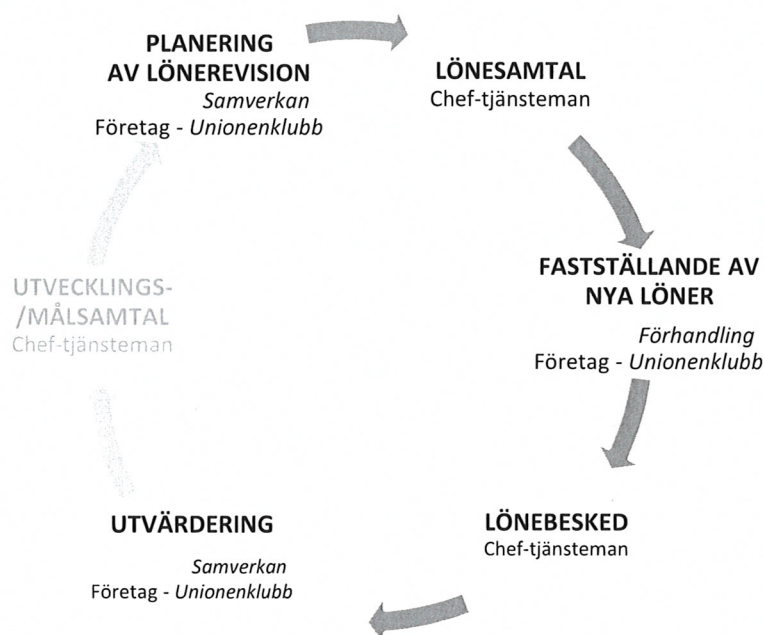
Resultatet av samtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och tjänstemannen.

4. Löneprocessen

Finns lokal Unionenpart, förutsätter löneprocessen att de lokala parterna, med sin kännedom om företagets förhållanden, samverkar kring löneprocessen. Parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Då lokal företrädare för Unionen saknas, samverkar arbetsgivaren istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess i följande steg tillämpas:



- 1) Planering av lönearbetet för hela avtalsperioden.
- 2) Planering inför varje lönerevision genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning, former för samverkan, tidplan samt information till chefer och tjänstemän m.m. Vid genomgång och planering ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.
- 3) Lönesamtal mellan chef och tjänsteman
Lönesamtalet hålls på arbetsgivarens initiativ och är en tillbakablickande dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till det gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling. Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i

arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

- 4) Fastställande av nya löner
Om lokala parter inte enats om annat, lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts. De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 10. Lokal och central förhandling.
- 5) Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön.
- 6) Efter avslutad lönerevision görs en utvärdering i syfte att förbättra kommande löneprocesser.

Anmärkning 1

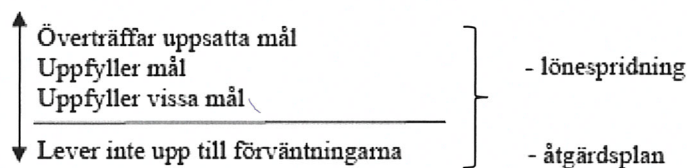
Då facklig företrädare för Unionen saknas meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 5) ovan och i enlighet med avtalet. Unionen kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs nedan i 8. Företag där lokal Unionenklubb saknas.

Anmärkning 2

Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.

5. Åtgärdsplan

Arbetsgivaren ska till den lokala fackliga organisationen redovisa eventuella medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.



Om en tjänsteman inte får någon- eller en märkbart låg löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även facklig representant delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och medarbetare.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation avseende åtgärdsplanens innehåll.

6. Lönerevision

Nedan angivna procentsatser är ingen utgångspunkt i detta lönebildningsavtal, utan är en sista lösning i de fall de lokala parterna, trots intentionerna, inte har kunnat enas om annat. Utrymmet är då 2,9 % 1 januari 2021 och 1,8 % 1 juni 2022. Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner för Unionens medlemmar dagen före aktuell lönerevisionstidpunkt. Individuell fördelning sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

7. Lägsta löner

För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år ska lägsta lön (inklusive rörliga lönedelar) vara 20 311 kr fr o m den 1 januari 2021 samt 20 677 kr fr o m den 1 juni 2022 om inte de lokala parterna enas om annat. För den som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

8. Företag där lokal Unionenklubb saknas

I företag som saknar lokal Unionenklubb sker lönesättningen i första hand i dialog mellan chef och tjänsteman. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild tjänsteman i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal Unionenklubb. Om tjänsteman och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan tjänstemannen utan lokal klubb kontakta sin fackliga organisation som kan begära förhandling. Begäran om förhandling ska i så fall göras senast 14 dagar efter att tjänstemannen fått förslag till ny lön.

9. Lönekonsultation

De centrala parterna erbjuder lönekonsultationer för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella problem. Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet. Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden.

10. Lokal och central förhandling

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

11. Giltighetstid

Avtalet om löner gäller för tiden 1 januari 2021 – 31 maj 2023. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Tillämpningsanvisningar samt företagets utveckling och medarbetares kompetensutveckling

1 Tillämpningsanvisningar

1.1 Löneavtalets omfattning

Löneavtalen omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 68 år (*69 år den 1 januari 2023 i enlighet med 32 a § LAS*) eller
- har anställts efter fyllda 65 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställning den 1 december eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 december eller senare året före närmast påföljande lönerevision har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av påföljande års lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, skall dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.5 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag skall omräknas retroaktivt. beträffande provision, se nedan pkt 2.3

2.3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade medarbetare bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde medarbetaren kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga medarbetare.

3 Vissa pensionsfrågor

Företaget skall till Alecta/PRI respektive AP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

4 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

4:1 Förutsättningar

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motiv för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildning sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter.

4:2 Behov

Kunskap är färskvara, vilket gör att alla anställda har behov av återkommande kompetensutveckling. Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund bör ges möjlighet till personlig utveckling, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

4:3 Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

4:4 Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes

engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen skall föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp. En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering.

Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Det är viktigt för dialogen att chefen ges utbildning och organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att utöva ett gott ledarskap.

4:5 Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl företagets som medarbetarens situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, individuella utvecklingsplaner, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser, särskilt i förhållande till uppdragets utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.



BILAGA 2

Ändringar i allmänna anställningsvillkor.

15.1.1 Uppsägningstid Ny rad införes sist i stycket

Tjänstemannens uppsägningstid i månader

Fr o m 6 år 3 mån

8.4.2 Utbetalning av rörliga lönedelar

Utbetalningsregler för rörliga lönedelar införs i **8.4.2**

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag

*Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har tjänstemannen rätt att à conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt **8.4.1**.*

Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

11.5.1 skyldighet att uppge sjukdom

11.5.1 utmönstras ur avtalet med förskjutning av numrering av hittills gällande 11.5.2 -11.5.7

15.4.2 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Texten ändras till:

"Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en

månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

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

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

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 68 år 2020 och blir 69 år den 1 januari 2023.”

15.4.3 Pensionärer – uppsägningstid

Ändras till

För tjänsteman som anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och Tjänstemannen.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2021 – 31 maj 2023. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 januari 2021 – 31 maj 2023.

Avtalen kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 juni 2022 - 31 maj 2023). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 november 2021.

Anmärkning:

Vad det gäller löneavtalet med Ledarna så gäller det tillsvidare med en egen uppsägningsklausul i löneavtalet.

Redigeringar

11.3.6 Sjukdom vid fortsatt sjukfrånvaro eftersjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön.

Exemplet uppdateras med aktuella prisbasbelopp för 2021.

§ 16 Flexpension i tjänsteföretag

Hänvisningen är fel när det gäller bilagorna och ändras till

I enlighet med bilaga 3 och 4 gäller regler om ”Avsättning till flexpension i Tjänsteföretag” och ”Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte”.

Bilaga 3

Förutsättningar för lokalt fackligt arbete

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag genom att:

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Fackligt förtroendevald ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget.
- Tillse att löneutvecklingen för förtroendevald inte missgynnas i förhållande till likvärdiga befattningar på grund av det fackliga uppdraget.

Inledning av det fackliga uppdraget

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbetet.

Under pågående uppdrag

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen och vid behov även alternativa karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

Efter avslutat fackligt uppdrag

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till tidigare yrkesroll eller alternativa karriärvägar inom företaget. Utifrån detta upprättas en handlingsplan med utvecklingsåtgärder i relation till uppdragets längd och omfattning.