

KOLLEKTIVAVTAL

Specialservice

Giltighetstid: 2025-04-01–2027-03-31



Tjänsteförbunden



Fastighets

Innehållsförteckning

KOLLEKTIVAVTAL	3
I Allmänna villkor	3
§ 1 Avtalets omfattning.....	3
§ 2 Arbetets ledning och fördelning	5
§ 3 Ingående och upphörande av anställning.....	5
II Lön och andra ersättningar	8
§ 4 Månadslöner.....	8
§ 5 Timlöner	15
§ 6 Avlöningens utbetalande.....	16
§ 7 Arbetstid.....	16
§ 8 Avtalsenliga fridagar.....	18
§ 9 Övertidsarbete	18
§ 10 Skiftformstillägg	20
§ 11 Tillägg för obekväm arbetstid.....	20
§ 12 Tillägg för särskilda arbetsförhållanden	21
§ 13 Väntetidsersättning	22
§ 14 Beredskapstjänst	22
§ 15 Traktamenten och reseersättningar	23
III Ledighet	24
§ 16 Semester	24
§ 17 Föräldraledighetstillägg samt ledighet för vård av barn.....	25
§ 18 Sjuklön m m.....	26
§ 19 Permission	30
IV Övrigt	30
§ 20 Försäkringar m m.....	30
§ 21 Överdragskläder och personlig skyddsutrustning	31
§ 22 Skydds- och ordningsföreskrifter	31
§ 23 Förhandlingsordning.....	32
§ 24 Avtalets giltighetstid	34
Bilaga 1 Överenskommelse om löner.....	35
Bilaga 2 Överenskommelse om dygnsvila	38

Bilaga 3 Överenskommelse om löneutbetalningsrutiner.....	40
Bilaga 4 Överenskommelse om introduktions-, grund- och vidareutbildning	41
Bilaga 5 Tolkning av bestämmelserna om skift/ständig natt.....	44
Bilaga 6 Förteckning över överenskommelser mellan parterna..	45

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund avseende specialservicearbeten vid företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden.

Ansluter sig till Almega Tjänsteförbunden företag med arbetsförhållanden enligt nedan ska detta avtal träda i kraft vid företaget så snart gällande avtal utlöper.

Avtalet gäller inte för arbetsledare och övriga tjänstemän.

Kollektivavtalet reglerar inte anställningar som är att hänföra till bemanningsföretag.

Lokal överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Lokal facklig organisation är företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat eller företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds region med förhandlingsmandat.

I Allmänna villkor

§ 1 Avtalets omfattning

Med specialservicearbeten avses rengörings-, sanerings- och underhållsarbeten som ställer särskilda krav på fackkunskap, yrkesfärdighet, ansvar och fysisk arbetsinsats.

Exempel på sådana arbeten är:

- a) rengöring, inoljning och andra underhållsarbeten på produktionsmaskiner, traverser o dyl;
- b) rengöring av speciella utrustningar såsom ventilations- och destillationsanläggningar, stoftavskiljare m m;
- c) sugning med sugtransportör och större industrisugare av produktionsspill, isoleringsmaterial m m, t ex i kombination med rivningsarbeten och evakuering av luft;
- d) skrapning, stålborstning, blästring o dyl samt skyddsbehandling med färg, asfaltmassor eller andra preparat;

- e) röjnings- och rengöringsarbeten i samband med maskinmontage;
- f) slamsugning och högtryckspolning vid rengöring av avloppsbrunnar, avloppssystem m m samt cisternrengöring;
- g) rengöring och sanering efter vatten-, brand- och oljeskada;
- h) sanering av hälsofarliga ämnen, exempelvis asbest, samt vissa kemiska produkter såsom pcb etc;
- i) fasadrengöring och klottersanering
- j) teknisk översynsstädning vid dockning av flygplan;
- k) förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med ovan angivna arbeten, t ex täckningsarbete;
- l) vacumsugning och högtrycksspolning med mobila enheter;
- m) högtrycksarbeten/högtryckstvättning, liksom andra liknande metoder
- n) Sanering vid kärnkraftverk, inklusive truck- och traverskörning, interna transporter m.m.
- o) radonbesiktning, radonsanering

Protokollsanteckningar

1 Parterna är ense om att de arbeten som hänförs till kollektivavtalet för serviceentreprenadföretag ej faller under kollektivavtalet för specialservicearbeten.

2 Arbetstagare som är anställd vid företag som tillämpar såväl kollektivavtalet för serviceentreprenadföretag som avtalet för specialservicearbeten ska vara skyldig att vid arbetsbrist utföra arbete inom båda avtalsområdena.

3 Parterna är ense om att asbestsanering även ingår i ett flertal av punkterna ovan.

4 Rengöring av produktions- och processutrustning inom industrin är i normalfallet specialservicearbete.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser och lagstiftningen på arbetsmarknaden äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränk.

Anser arbetstagare att avskedande ägt rum under omständigheter som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten äger de att - innan andra åtgärder vidtas - genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Såsom kränkning av föreningsrätten får icke anses arbetsgivarens fordran att eventuell arbetsledare för städningsarbete, vari han eller hon endast tillfälligt deltar, icke ska få tillhöra arbetstagarnas organisation.

Anmärkning

Bestämmelserna i denna paragraf liksom avtalets övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens 32 §.

§ 3 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. när arbetstagaren har fyllt 69 år, och
4. vid provanställning om provtiden är högst sex månader.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren för allmän visstidsanställning och/eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till ny anställning som bedöms få en varaktighet av högst 10 arbetsdagar.

Arbetsgivare som träffar avtal enligt 1-4 ska snarast underrätta den lokala fackliga organisationen härom. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningstiden är högst en månad.

Provanställning kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren förlängas med högst 3 månader. Sådan överenskommelse ska träffas senast två veckor innan ordinarie provanställning löpt ut.

Om den lokala fackliga organisationen så begär, ska arbetsgivaren skriftligen överlämna namn och arbetsställe för de arbetstagare som nyanställts inom avtalsområdet.

Mom 2 Upphörande av anställning enligt mom 1 punkterna 1-3

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivare eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör 14 dagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Besked (LAS § 15)

En arbetstagare som är anställd enligt mom 1 punkterna 1-3 och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör ska få **besked** om detta minst **en månad** före anställningstidens utgång under förutsättning att arbetstagaren när anställningen upphör har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste två åren.

Varsel (LAS § 30 a)

En arbetsgivare som ger en arbetstagare besked om att en tidsbegränsad anställning ska upphöra ska samtidigt varsla den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Mom 3 Upphörande av provanställning vid provotidens utgång

Besked (LAS § 6)

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen enligt mom 1 punkt 4 ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut ska **besked** om detta lämnas till motparten senast vid **provotidens utgång**. Sker det ej övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Underrättelse (LAS § 31)

En arbetsgivare som avser att lämna besked enligt ovan ska **underrätta** arbetstagaren om detta **minst två veckor** i förväg.

Varsel (LAS § 31)

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen **varsla** arbetstagarens lokala fackliga organisation.

Mom 4 Upphörande av provanställning före provotidens utgång

Om inte annat avtalats får en provanställning avbrytas före provotidens utgång.

Besked (LAS § 6)

Vill arbetsgivaren avbryta provanställning i förtid ska han ge arbetstagaren **besked** om detta senast **sista anställningsdagen**.

Underrättelse (LAS § 31)

En arbetsgivare som avser att lämna besked enligt ovan ska **underrätta** arbetstagaren om detta **minst två veckor** i förväg.

Varsel (LAS § 31)

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen **varsla** arbetstagarens lokala fackliga organisation.

Vill arbetstagare avbryta provanställning i förtid ska han **underrätta** arbetsgivaren härom **minst två veckor** i förväg.

Mom 5 Lokal överenskommelse

Lokal överenskommelse får träffas i aktuella fall mellan arbetsgivaren och av Fastighetsanställdas Förbunds region utsedd person med särskilt förhandlingsmandat om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

Mom 6

Arbetstagare som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid går förlustig inestående medel, dock uppgående till högst timlön enligt § 5 mom 2.1 för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Mom 7

Arbetstagare som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar utan att till arbetsgivaren utan laga förfall ha anmält förhinder att arbeta anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid. När anställning på detta sätt upphör ska arbetsgivaren lämna underrättelse till arbetstagaren härom. Underrättelse ska ställas till arbetstagarens senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska tillställas den lokala fackliga organisationen.

Mom 8 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utfärda arbetsgivarintyg enligt § 47, lagen om arbetslöshetsförsäkring. Efter begäran ska arbetsgivaren utan onödigt dröjsmål efter det att anställningen avslutats, utfärda arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa.

II Lön och andra ersättningar

§ 4 Månadslöner

Lägsta utgående månadslön till arbetstagare fyllda 20 år utges enligt nedan.

1 apr 2025	28 092 kr
1 apr 2026	29 086 kr

Lägsta utgående månadslön till ungdomar fyllda 19 år utges enligt nedan.

1 apr 2025	23 273kr
1 apr 2026	23 971 kr

Lägsta utgående månadslön till ungdomar fyllda 18 år utges enligt nedan.

1 apr 2025	21 905 kr
1 apr 2026	22 562 kr

Mom 1 Tillämpning

Månadslön tillämpas för alla tillsvidareanställda arbetstagare vid företaget.

Månadslöneformen innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Beloppen avser heltidsanställda, för deltidsanställda proportioneras beloppen.

Mom 1.1 Löneprinciper

Gemensamma värderingar

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. För att möjliggöra en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen fordras att alla anställda bidrar genom en aktiv medverkan i företagets förändringsarbete.

Löneprinciper

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

Lönesättningen lokalt ska bygga på arbets- och individrelaterade löneelement. Utformningen av sådana lokala system sker i förhandling mellan de lokala parterna.

Vid lönesättningen lokalt ska hänsyn tas till arbetsrelaterade krav, individberoende egenskaper samt kompetensutveckling och yrkesvana. Här värderas förmågan att förutse, analysera och på eget initiativ lösa problem som avviker från fastlagda rutiner. Hänsyn tas också till hur arbetet organiseras, planeras och genomförs, samt till överensstämmelsen mellan uppnådd kvalitet och ställda krav. Vikt ska läggas vid personens mångsidighet mätt i hur många arbetsuppgifter denne kan och i förekommande fall utför utöver de som ingår i den egna befattningen.

Mom 2 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

Lön per timme utgör $\frac{\text{månadslönen}}{168}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 168 i proportion härtill.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges lön per arbetad timme.

Mom 4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

1 Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

2 Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag göres härutöver avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

3 Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder en frånvaroperiod, samt sön- och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas ej som frånvarodagar.

4 Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag med hela månadslönen görs oberoende av om frånvaron inleds och/eller avslutas på arbetsfri dag.

5 Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn

Vid frånvaro p g a tillfällig vård av barn görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme oavsett frånvarotidens längd.

Med "avtalsenlig fridag" avses fridag enligt § 8.

Mom 5 Övertidsarbete

Vid övertidsarbete utges övertidstillägg enligt § 9 jämte grundbetalning per övertidstimme med månadslönen dividerad med divisor enligt § 4 mom 2. Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar per övertidstillfälle.

Mom 6 Semester vid månadslön

Beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på den betalda semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- * 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se punkt 4.

- * 0,52 % per betald semesterdag av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen

Med rörliga lönedelar avses i detta sammanhang:

- * tillägg för obekvämt och förskjuten arbetstid, ersättning för övertidsarbete, beredskapsersättningar m m;

* bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Till summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exkl semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning

Semestertillägget 0,52 % förutsätter att full betald semester intjänats. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt punkt 1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se punkt 4.

3 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se punkt 1.

4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön, se punkt 1.

5 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern. Semestertillägg för rörliga lönedelar om 0,52% utbetalas senast i samband med juni månads löneutbetalning.

6 Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt punkt 1 (exkl anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exkl ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se punkt 4.

7 Semester för intermittent deltidsarbetande

Om en arbetstagare är deltidсанställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) gäller följande:

antalet bruttosemesterdagar som ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

antal arbetsdagar per vecka x antal bruttosemesterdagar

5

som ska utläggas = antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

När semester utläggs för sådan arbetstagare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel:

Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka:	Antal semesternettodagar (vid 25 dagars brutto- semester):
---	--

4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

8 Nettoberäkning av semester för skiftarbetare

Vid företag där s k nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbetare anpassas procenttalerna för semestertillägg, tillägget för rörliga lönedelar, semesterersättning respektive avdraget för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

§ 5 Timlöner

Mom 1 Tillämpning

Timlöner kan tillämpas för tidsbegränsade anställningar.

Överenskommelse om ackordsarbete kan träffas genom fri förhandling i varje enskilt fall mellan arbetsgivaren och den eller de arbetare som utför arbetet.

När arbetarens genomsnittliga timförtjänst vid arbete på ackord understigit avtalets timlön görs utfyllnad härtill.

$$\text{Timlön} = \frac{\text{Månadslön}}{168}$$

Mom 2 Timlön

2.1 Löner tidsbegränsade anställningar

Till arbetstagare fyllda 20 år utges lägsta löner enligt nedan.

1 apr 2025	167,21 kr/tim
1 apr 2026	173,13 kr/tim

2.2 Ungdomslöner

Till arbetstagare fyllda 19 år utges lägsta löner enligt nedan.

1 apr 2025	138,53 kr/tim
1 apr 2026	142,70 kr/tim

Till arbetstagare fyllda 18 år utges lägsta löner enligt nedan.

1 apr 2025	130,39 kr/tim
1 apr 2026	134,30 kr/tim

§ 6 Avlöningens utbetalande

Mom 1 Löneperiod och dellön

Om några särskilda regler icke fastställts, ska följande gälla:

Avlöningsperiod utgörs av kalendermånad. Arbetsgivaren ska insätta avlöning senast den 15 i påföljande månad eller, om denna dag är sön- eller helgdag, (vid banklön även lördag) närmast föregående vardag, på bank eller hos annan betalningsförmedlare. I företag med efterskottslön kan dellön utbetalas under de två första månadernas anställning, om arbetstagaren skriftligen så begär. Dellönen utbetalas sista helgfria dag varje månad med belopp högst uppgående till intjänad lön.

Mom 2 Lönespecifikation

Parterna är ense om att lönespecifikation inom avtalsområdet ska innehålla följande:

- Arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- Den anställdes namn, adress och personnummer eller anställningsnummer
- Aktuell månadslön
- Inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året.
- Vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum.
- Eventuell frånvaro och avdrag för densamma.
- Löneform, tillägg samt övertids- och Oersättningar.
- Semesterersättning, semestertillägg, antalet semesterdagar.
- Sysselsättningsgrad

§ 7 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Vid nedan angivna arbetstidsformer gäller dock följande arbetstider:

vid **kontinuerligt treskiftsarbete:**
36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka

vid **intermittent treskiftsarbete:**
38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka

vid **kontinuerligt tvåskiftsarbete:**
38,3 timmar i genomsnitt per helgfri vecka

vid **intermittent tvåskiftsarbete:**
38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka

vid **ständigt nattarbete:**
(arbete som huvudsakligen utförs kl 22-06)
34 timmar i genomsnitt per helgfri vecka

Arbetstiden utläggs efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare och med hänsyn till förutsättningarna för arbetets utförande.

Vid beräkning av övertid som ska journalföras enligt arbetstidslagen ska beräkningsperioden, om ej lokal överenskommelse träffats, utgöra kalendermånad eller om företagets redovisning är så upplagd fyra kalenderveckor.

Anmärkning

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidсанställda erbjudas ett högre antal timmar.

Anmärkning

Tolkning av begreppet ständigt nattarbete

Med huvudsakligen förstås att mer än 50 % av antalet arbetade timmar under ett dygn är förlagda inom kl 22.00 - 06.00. Se även bilaga 6.

Mom 2 Betald ledighet

Kalenderår då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare rätt till ledighet motsvarande en arbetsdag. För deltidсанställd proportioneras ledigheten i förhållande till arbetstidens längd. De lokala parterna ska träffa överenskommelse om hur ledigheten ska förläggas. Saknas företrädare för Fastighets företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat vid företaget träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

§ 8 Avtalsenliga fridagar

Om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat utgör följande dagar arbetsfria dagar:

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

§ 9 Övertidsarbete

Mom 1

Arbetstagaren är skyldig att, därest arbetsgivaren så fordrar, utföra arbete utöver den fastställda ordinarie arbetstiden. Meddelande om sådant arbete ska lämnas i så god tid som möjligt. Befrielse från sådant arbete bör ej förvägras då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om arbetet ifråga.

Mom 2

Heltidsanställd arbetstagare som utför beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka eller 8 timmar per dag erhåller utöver den ordinarie betalningen nedanstående belopp.

Deltidsanställd arbetstagare som utför beordrat arbete utöver den fastställda ordinarie arbetstiden erhåller utöver den ordinarie betalningen nedanstående belopp.

Om en deltidanställd som tackat nej till högre sysselsättningsgrad erbjuds arbete utöver sitt ordinarie arbetstidsmätt utges ingen övertidskompensation. Deltidsanställd arbetstagare som skriftligt begärt företräde till högre sysselsättningsgrad kan inte beordras att arbeta utöver sitt fastställda arbetstidsmätt. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan förläggning av ordinarie arbetstid än 8 timmar per dag eller 40 timmar per vecka. Finns lokal överenskommelse gäller beloppen nedan för utfört beordrat arbete utöver den lokalt gällande ordinarie arbetstiden.

Vid tecknande av lokal överenskommelse är det av stor vikt att beakta företagets behov utifrån den lokala verksamhetens särart, kundernas krav och den anställdes situation.

Vardagar

1 apr 2025	94,47 kr
1 apr 2026	97,30 kr

Sön- och helgdagstid

Sön- och helgdagstid räknad från kl 00 lördag och kl 18 dag före helgdag till kl 06 dagen efter sön- och helgdagen.

1 apr 2025	188,94 kr
1 apr 2026	194,61 kr

Storhelgstid

Storhelgstid från kl 06 nyårsafton till kl 06 den 2 januari från kl 18 skärtorsdag till kl 06 dag efter annandag påsk från kl 06 midsommarafton till kl 06 dagen efter midsommardagen från kl 06 julafton till kl 06 dag efter annandag jul

1 apr 2025	236,17 kr
1 apr 2026	243,25 kr

Anmärkning

Vid övertidsarbete utges ej tillägg för obekväm arbetstid.

Mom 3 Kompensationsledighet

Om arbetstagaren önskar och så kan ske utan olägenhet för verksamheten kan kompensationsledighet utges med en timme per inarbetad övertidstimme.

Förutom kompensationsledighet utges även övertidstillägg enligt mom 2.

Mom 4 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet återförs motsvarande antal timmar till det allmänna övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation enas om annat.

Anmärkning

Den återförda övertiden antecknas enligt arbetstidslagen.

§ 10 Skiftformstillägg

Till arbetstagare med timlön utges skiftformstillägg med följande belopp per arbetad timme:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete

1 apr 2025 14,43 kr

1 apr 2026 14,87 kr

Vid intermittent treskiftsarbete

1 apr 2025 7,52 kr

1 apr 2026 7,74 kr

Vid kontinuerligt tvåskiftsarbete

1 apr 2025 5,77 kr

1 apr 2026 5,94 kr

Vid intermittent tvåskiftsarbete

1 apr 2025 7,52 kr

1 apr 2026 7,74 kr

Ständigt nattarbete

1 apr 2025 25,34 kr

1 apr 2026 26,10 kr

Ovanstående skiftformstillägg är baserade på timlön enligt § 5. För arbetare med månadslön gäller arbetstidsförkortning enligt § 7.

Är ordinarie arbetstidsmåttet olika fördelat mellan skiften ska skiftformstillägget i motsvarande mån omfördelas. Sålunda ska exempelvis vid intermittent treskiftsarbete, när för- och eftermiddagsskiftens ordinarie arbetstid utgör 40 timmar och nattskiftets 34 timmar, skiftformstillägget vara helt koncentrerat till nattskiftet.

§ 11 Tillägg för obekväm arbetstid

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg med nedan angivna kronor per timme:

- a) **Kvälls- och nattid kl 18-06**, såvida icke högre belopp anges i b) eller c)

1 apr 2025 40,86 kr

1 apr 2026 42,09 kr

- b) **Sön- och helgdagstid** räknad från kl 00 lördag och kl 18 dag före helgdag till kl 06 dagen efter sön- och helgdagen, såvida icke högre belopp anges i c)

1 apr 2025 76,25 kr

1 apr 2026 78,53 kr

- c) **Storhelgstid**

från kl 06 nyårsafton till kl 06 den 2 januari

från kl 18 skärtorsdag till kl 06 dag efter annandag påsk

från kl 06 midsommarafton till kl 06 dagen efter
midsommardagen

från kl 06 julafton till kl 06 dag efter annandag jul

1 apr 2025 112,18 kr

1 apr 2026 115,54 kr

Anmärkning

Om skriftlig överenskommelse på arbetstagarens begäran träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om utbyte av ordinarie arbetstid på det sättet, att tid då arbetstagare önskar vara ledig ska inarbetas på annan tid, ska detta icke föranleda någon extra kostnad för arbetsgivaren i form av t ex ob- och övertidstillägg.

§ 12 Tillägg för särskilda arbetsförhållanden

Om ej lokal överenskommelse träffats gäller tillägg enligt nedan.

Vid utförande av arbetsuppgifter under nedan nämnda förhållanden utgår ett tillägg med 12 kronor per timme:

- Vid arbete som enligt arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter kräver särskilda betungande skyddsutrustningar, t ex tät dräkt och/eller skyddsmask eller vid arbeten i kärnkraftsverk som enligt skyddstillstånd kräver motsvarande skyddsutrustning.

- Arbete som medför risk för smittor av HIV, hepatit C och/eller salmonella samt vid arbete vid liksanering.

§ 13 Väntetidsersättning

Om arbetstagare oförvällat orsakas väntetid utgår ersättning med timlön enligt § 5 mom 2, 2.1.

Arbetstagaren är i sådant fall skyldig att utföra annat av arbetsgivaren anvisat arbete. Arbetstagaren är vidare skyldig att per telefon söka kontakt för att meddela kontoret eller arbetsledare om förhållandet. Görs icke detta utgår icke ersättning. Ersättning utgår ej heller om det måste anses att arbetstagaren kunnat förhindra väntetiden.

§ 14 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses att arbetstagaren under annan tid än för honom gällande ordinarie arbetstid ska vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen.

Om de lokala parterna inte kommer överrens om annat utges för beredskapstjänst ersättning med följande belopp per timme:

Från och med 1 apr 2025

måndag – fredag	13,89 kr/tim
lördag – söndag	27,77 kr/tim
storhelg	41,66 kr/tim

Från och med 1 apr 2026

måndag – fredag	14,30 kr/tim
lördag – söndag	28,61 kr/tim
storhelg	42,91 kr/tim

För upprättande av ändamålsenligt schema för beredskapstjänstgöring ska veckovilan enligt arbetstidslagen § 14 utgöra minst 36 timmar per sjudygnsperiod. Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetstagare.

§ 15 Traktamenten och reseersättningar

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat gäller reglerna enligt nedan.

Då arbetstagare beordras utföra arbete å ort belägen utom ordinarie stationeringsort och som ej heller är bostadsort erhålles traktamente och reseersättning enligt mom 1 och 2 nedan.

Med stationeringsort avses i denna paragraf ett område med en radie om 30 km i Stockholm, Göteborg och Malmö och på övriga orter 20 km, räknat från ortens centrum.

Mom 1 Traktamenten

a) Vid resa utan övernattningsutgång ersättning för ökad levnadsomkostnad vid oavbruten bortavaro:

mer än 10 timmar

132 kr

b) Vid resa med övernattningsutgång utbetalas traktamente enligt Skatteverkets normer.

Anmärkning

För varje arbetstagare ska en ordinarie stationeringsort fastställas.

Mom 2 Reseersättningar

Arbetsgivaren betalar reskostnaden.

Restidsersättning utges för all restid, om denna överstiger 30 minuter i endera riktningen. Restid ersätts med timlön enligt § 4 mom 2 (gäller även för sön-, helg- och fridagar). Då sovplats bereds arbetstagaren äger han dock ej uppbära restidsersättning för tiden kl 22-06.

För månadsavlönad utbetalas restid med månadslön per restimme.

168

I den mån resan sker på tid som eljest skulle ha utgjort ordinarie arbetstid ska för sådan restid utbetalas ersättning motsvarande förlorad arbetsförtjänst. Tillägg enligt §§ 9 och 11 utgår ej.

III Ledighet

§ 16 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

Mom 2 Förläggning

Förhandlingar angående förläggning av huvudsemester enligt 10 § semesterlagen ska ske mellan arbetsgivare och Fastighets företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat.

Om företagsklubb/arbetsplatsombud saknas ska samråd ske med berörda arbetstagare.

Om annan överenskommelse ej träffas kan huvudsemestern enligt 12 § semesterlagen uppdelas, varvid en period ska omfatta minst fyra veckors sammanhängande ledighet förlagd till tiden maj - - september.

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som ej avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

För att arbetstagare som är sjuk under semestern ska äga påfordra motsvarande ledighet på annan tid ska sjukdomen omedelbart anmälas till arbetsgivaren och styrkas med intyg från läkare eller försäkringskassa.

Mom 3 Beräkning av semesterlön och semesterersättning

Semesterlöneunderlaget ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga arbetsinkomsten per timme i anställningen under intjänandeåret. I arbetsinkomsten inräknas ej semesterlön, permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester samt kostnadsersättningar.

Från det intjänandeår som börjar den 1 april 1993 ska semesterlön och semesterersättning utgöra 13 % av semesterlöneunderlaget.

För månadsavlönade, se § 4 mom 6.

Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag från månadslönen enligt § 4.

Mom 4 Beräkning av semesterlön för sparad semester

Vid intjänandeårets slut framräknas värdet av de semesterdagar som ska sparas uttryckt i kronor per sparad dag. Beloppet erhålls genom att den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar som förvärvats under intjänandeåret.

Vid uttag av sparad semesterdag uppräknas det sålunda framräknade dagsbeloppet med de procenttal som motsvarar den centralt överenskomna avtalsmässiga löneökningen mellan den 1 april sparandeåret och den 1 april det semesterår den sparade semestern uttages.

Mom 5 Utbetalning av semesterlön

Såvida de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat utbetalas semesterlönen vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som följer närmast efter semesterledigheten.

Arbetstagare som önskar spara semesterdagar ska underrätta arbetsgivaren senast den 30 april. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren fått veta hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till.

§ 17 Föräldraledighetstillägg samt ledighet för vård av barn

Parterna är bundna av försäkringen för kompletterande föräldrapenning (FPT) som är tecknad mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Mom 1 Ledighet för vård av barn

Arbetstagare som enligt lagen om rätt till föräldraledighet har rätt att avhålla sig från arbete i samband med barns födelse ska - om arbetstagaren önskar sådan ledighet - underrätta arbetsgivaren därom i god tid och senast en månad i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Vad sålunda sagts gäller även arbetstagare som enligt nyss-nämnda lag äger rätt till ledighet i samband med att arbetstagaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

§ 18 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2 tredje stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-5.

Mom 2 Anmälan om sjukdom m m

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren bör dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete. Arbetstagaren ska också lämna arbetsgivaren sådan skriftlig försäkran som avses i sjuklönelagen om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Vid sjukdom utomlands gäller krav på läkarintyg fr o m första dagen.

Mom 3 Beräkning av sjuklön

1 Timavlönade:

Sjuklön betalas för sådan tid, som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk, enligt a-c nedan:

- a) För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utbetalas ingen sjuklön.
- b) För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges sjuklön med 80 % av arbetstagarens fasta kontanta lön och eventuella tillägg enligt § 5 (timlöner), § 10 (skiftformstillägg), § 13 (väntetidsersättning) och § 14 (beredskapstjänst).
- c) För arbetstagare med regelmässigt ob-arbete utges sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för arbete på obekvämtid som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

Med arbetstagarens **genomsnittliga veckoarbetstid** avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Anmärkning:

Av Mom 5 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Anmärkning – ackord/beting:

När överenskommelse om tillfälliga ackordsarbeten eller tidsackord/beting träffats utbetalas vid sjukdomsfall sjuklön enligt 1.

2 Månadsavlönade:

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt a) nedan. Härutöver utges sjuklön på ersättning för arbete på obekvämtid enligt b) nedan.

2.1 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjuktilfälle:

a) För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Med arbetstagarens **genomsnittliga veckoarbetstid** avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänstemän med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Anmärkning: Med fast kontant månadslön avses samma löneelement som anmärkts för timlön.

b) För arbetstagare med regelmässigt ob-arbete utges sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för arbete på obekvämd tid som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

Anmärkning:

Av Mom 5 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

2.2 Sjukdomsfall längre än 14 dagar. Avdrag från om 15:e dagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 4 Sjukdom under semester

Då arbetstagaren blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska uttagas senare utges sjuklön som om arbetstagaren utfört arbete beräknad enligt mom 3.1 eller mom 3.2.1.

Mom 5 Återinsjuknande m m

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod upphört 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.

Mom 6 Högriskskydd

Antalet karensavdrag får enligt lagen om sjuklön (SjLL) ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklönepperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt räknat från den nya sjuklönepperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt Mom. 3 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Mom 5 framgår att sjukperiod som börjar inom 5

kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

§ 19 Permission

Med **permission** förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig

Arbetstagare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbets-skada erhåller permission under denna tid.

För det fall arbetsskadan, som orsakats av ett arbetsolycksfall, ej färdolycksfall, lett till arbetsoförmåga och sjukskrivning, lämnar TFA-försäkringen ersättning under sjuklönetid och sjukpenningtid. Ersättning lämnas för hela inkomstförlusten enligt skadeståndsrättsliga regler.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

IV Övrigt

§ 20 Försäkringar m m

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO:

- 1 Grupplivförsäkring (TGL)
- 2 Kollektivavtal om omställning för arbetare

- 3 Gruppsjukförsäkring (AGS)
- 4 Avtalspension SAF - LO
- 5 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- 6 Försäkring om avgångsbidrag (AGB)

§ 21 Överdragskläder och personlig skyddsutrustning

Arbetsgivaren tillhandahåller för arbetet erforderliga överdragskläder samt personlig skyddsutrustning.

Tvättning bekostas av arbetsgivaren.

Det åligger arbetstagare att använda och väl vårda utrustningen.

§ 22 Skydds- och ordningsföreskrifter

- 1 Samtliga anställda ska medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande såväl mellan företaget och de anställda som till kundföretaget och dess anställda.
- 2 De på arbetsplatsen gällande skydds- och ordningsföreskrifterna ska noggrant följas.
- 3 Arbetstagare ska utföra det specialservicearbete som arbetsledningen anvisar samt iaktta de föreskrifter som gäller för arbetet ifråga.
- 4 Gällande arbetstider ska punktligt hållas. Finns tidskontroll, ska reglerna härför iakttagas.
- 5 Framställning om ledighet ska i så god tid som möjligt göras till arbetsledningen, som snarast möjligt ska lämna besked.
- 6 Orsak till frånvaro liksom beräknad tidpunkt för återgång i arbetet ska snarast möjligt anmälas till företaget.
- 7 I arbetet använda maskiner, verktyg och materiel, såväl företagets som kundens, ska av den anställda handhas med omsorg och aktsamhet. Uppstår skada, fel eller förlust ska den anställda genast anmäla detta till arbetsledningen även om skadan bedöms som ringa och oavsett hur skadan uppstått.

- 8 Utlämnad personlig utrustning t ex nycklar, ID-kort eller skyddsutrustning ska redovisas i samband med anställningens upphörande eller eljest vid anmodan.
- 9 Arbetsskador och ohälsa samt risker och tillbud ska utan dröjsmål anmälas till arbetsledningen, som skyndsamt ska vidta erforderliga åtgärder.
- 10 Rusdrycker och narkotika får icke förtäras eller införas på arbetsplatsen. Person som är påverkad av alkohol eller narkotika får ej vistas på arbetsplatsen.
- 11 För personer som ej är anställda i företaget erfordras tillstånd för tillträde till arbetsplatsen. Ombud för arbetstagarnas fackförening får efter tillstånd av arbetsgivaren erhålla tillträde till arbetsplatsen.
- 12 Beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtestar är förhandlingspliktigt enligt medbestämmandelagen. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:
 - Syftet med införandet.
 - Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna.
 - Regler för hur uppgifterna sparas.

§ 23 Förhandlingsordning

Förhandlingsordning

Parterna är överens om att denna förhandlingsordning i tillämpliga delar ersätter Huvudavtalet kapitel II. Förhandlingsordningen ersätter dock inte de tidsfrister som finns i lag eller andra överenskommelser som parterna är bundna av.

Moment 1

1.1 Arbetsplatsöverläggning

Lösning på tvist som uppstår på arbetsplatsen ska i första hand uppklaras genom samtal/diskussion mellan arbetsgivare och arbetstagare.

1.2 Lokal förhandling

Löses inte tvisten enligt 1.1 kan endera part begära lokal förhandling. Lokal förhandling äger rum mellan lokal företagsrepresentant å ena sidan och Fastighets lokala part å andra sidan. Där företagsklubben/arbetsplatsombudet så önskar kan även, av Fastighetsanställdas Förbunds region utsedd person med särskilt förhandlingsmandat, ges tillfälle att närvara.

1.3 Central förhandling

Då enighet ej kan uppnås vid lokal förhandling, kan endera part begära central förhandling inom en månad från den lokala förhandlingens avslutande. Om inte annat överenskommes ska förhandling äga rum inom en månad efter förhandlingens påkallande.

Mom 2

2.1 Protokoll och avslutande av förhandling

Vid förhandling ska protokoll föras. Protokoll ska skyndsamt skrivas ut och justeras av båda parter. Om inte annat överenskommes skall arbetsgivaren skriva protokollet.

Parterna ska komma överens om när förhandlingen anses avslutad/slutförd. Uppgift om denna tidpunkt ska framgå av protokollet. Har parterna inte kommit överens om annat anses förhandlingen avslutad/slutförd då parterna skiljs åt. Endera part kan också skriftligen meddela den andre att förhandlingen anses avslutad.

Mom 3

3.1 Fredsplikt

Uppstår tvist av annan anledning, än meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser, får sådan tvist icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt utan ska därom förhandlas först mellan de tvistande parterna själva och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Anmärkning 1

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller härutöver vad som är föreskrivet i kap II i huvudavtalet mellan SAF och LO.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse får träffas i aktuella fall mellan arbetsgivare och av Fastighetsanställdas Förbunds region utsedd person med särskilt förhandlingsmandat om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

§ 24 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027. Därefter prolongeras avtalet för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställts senast tre månader före den 31 mars 2027. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Stockholm den 11 april 2025

Almega Tjänsteförbunden
Peter Lindgren

Fastighetsanställdas Förbund
Ewa Edström
Nicklas Nilsson

Bilaga 1

Överenskommelse om löner

Lönehöjningar

2025

Enas inte de lokala parterna om annat, bildas ett löneutrymme om 1 088 kronor per heltidsanställd **den 1 april 2025**, varav 544 kronor utgår som generell löneökning, medan resterande utrymme – motsvarande 544 kronor – utgör en pott för fördelning i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna om fördelningen av pott senast den 1 oktober 2025 ska ytterligare 218 kronor utges som generell löneökning och resterande del av potten fördelas av arbetsgivaren.

Lägsta utgående månadslön per den 1 april 2025 för den som fyllt 20 år är 28 092 kronor.

För ungdomar fyllda 19 år är lägsta utgående månadslön 23 273 kronor.

För ungdomar fyllda 18 år är lägsta utgående månadslön 21 905 kronor.

Anställda som är under 20 år och som uppnått lägsta månadslön skall garanteras bibehållen månadslön.

Beloppen avser heltidsanställda. För deltidsanställda proportioneras beloppen ovan i förhållande till tjänstgöringsgraden.2026

Enas inte de lokala parterna om annat, bildas ett löneutrymme om 994 kronor per heltidsanställd den **1 april 2026**, varav 497 kronor utgår som generell löneökning, medan resterande utrymme – motsvarande 497 kronor – utgör en pott för fördelning i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna om fördelningen av pott senast den 1 oktober 2026 ska ytterligare 199 kronor utges som generell löneökning och resterande del av potten fördelas av arbetsgivaren.

Lägsta utgående månadslön per den 1 april 2026 för den som fyllt 20 år är 29 086 kr.

För ungdomar fyllda 19 år är lägsta utgående månadslön 23 971 kr.

För ungdomar fyllda 18 år är lägsta utgående månadslön 22 562 kr. Gemensamma värderingar

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. För att möjliggöra en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen fordras att alla anställda bidrar genom en aktiv medverkan i företagets förändringsarbete.

Löneprinciper

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

Lönesättningen lokalt ska bygga på arbets- och individrelaterade löneelement. Utformningen av sådana lokala system sker i förhandling mellan de lokala parterna.

Vid lönesättningen lokalt ska hänsyn tas till arbetsrelaterade krav, individberoende egenskaper samt kompetensutveckling och yrkesvana. Här värderas förmågan att förutse, analysera och på eget initiativ lösa problem som avviker från fastlagda rutiner. Hänsyn tas också till hur arbetet organiseras, planeras och genomförs, samt till överensstämmelsen mellan uppnådd kvalitet och ställda krav. Vikt skall läggas vid personens mångsidighet mätt i hur många arbetsuppgifter denne kan och i förekommande fall utför utöver de som ingår i den egna befattningen.

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna tillsammans går igenom avtalets intentioner och tillämpningen i det enskilda företaget.

Det är de lokala parternas ansvar att arbeta fram ändamålsenliga former för löneprocessen. Att gemensamt finna väl fungerande

former för den lokala löneprocessen är ett väsentligt inslag vad avser hanteringen av löneavtalet.

De lokala parterna ska vinnlägga sig om att finna en enighet beträffande fördelningen av den individuella potten.

Lönesättning ska ske utan diskriminering. Skillnader i lön beroende på kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma.

Det åligger båda parter att analysera och utvärdera lönesättningen i samband med den lokala lönerevisionen. Om omotiverade skillnader i lön upptäcks vid en sådan analys ska dessa åtgärdas.

Vid sådan utvärdering av lönesättningen kan de lokala parterna träffa överenskommelse om medel och hanteringssätt.

Anmärkning

Parterna är överens om att företaget ska, på skriftlig begäran från Fastighetsanställdas Förbund, uppvisa aktuell lön för medlem i förbundet. För övriga anställda på avtalsområdet skall företaget, på skriftlig begäran från Fastighetsanställdas Förbund, i samband med lönerevision redovisa en sammanställning som styrker att den totala löneökningen vid lönerevision – generellt samt pott – lagts ut på företagets anställda inom avtalsområdet.

Bilaga 2

Överenskommelse om dygnsvila

§ 1 Parterna är överens om att i anslutning till arbetstidslagen i dess lydelse från och med den 1 januari 2007 tillämpa följande bestämmelser avseende dygnsvila.

§ 2 Alla arbetstagare ska som huvudregel ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens arbetstidsschema (dygnsvila).

§ 3 Parterna är överens om att det med hänsyn till verksamhetens art kan finnas behov av att göra undantag från denna huvudregel. Parterna är överens om att sådana undantag i första hand ska regleras i lokal förhandling på företaget. Innan lokal överenskommelse tecknas bör de centrala parterna konsulteras. Skulle de lokala parterna inte komma överens om annat gäller § 4.

§ 4 Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Arbetstagaren har då rätt till motsvarande kompenserande viloperiod eller annat lämpligt skydd. Om motsvarande ledighet inte kan ges i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, ska arbetstagaren senast inom 14 dagar erbjudas motsvarande förlängd vila.

Undantag från dygnsvilan får inte göras för mer än tre dygn i följd, räknat från första arbetspassets början. Undantag från dygnsvilan får göras högst tre arbetspass per 14-dagarsperiod, räknat från första undantagstillfället.

§ 5 Vid förläggning av kompenserande viloperiod ska såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål och behov beaktas.

§ 6 Kompenserande viloperiod ska förläggas på betald arbetstid och får inte medföra inkomstbortfall.

§ 7 Beredskapstid räknas inte som arbetad tid.

Observera att det är viktigt att fastställa vilket klockslag som arbetsdygnet skall anses börja på företaget, exempelvis kl 00, kl 07 eller kl 16. Tidpunkten får inte variera mellan veckans dagar.

Exempel

Kalle arbetar övertid till kl 24.00. Nästa arbetspass enligt schema börjar kl 07.00 påföljande morgon. Dygnsvilan blir 7.00 timmar. Kalle har rätt till 4 timmars kompenserande viloperiod (11 tim – 7 tim). Vilan kan av driftsskäl inte tas ut påföljande dag. Kalle får istället ledigt nästkommande måndag kl 07.00 – 11.00 utan löneavdrag.

Bilaga 3

Överenskommelse om löneutbetalningsrutiner

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund träffas följande överenskommelse att gälla för specialserviceföretag.

1 Löneutbetalningsrutiner

Arbetsgivare, hos vilken fastställts andra regler för avlöningsperiod och avlöningsdag än enligt § 6 i kollektivavtalet, äger rätt att övergå till tillämpning av kollektivavtalets regler.

Om arbetsgivaren så önskar ska löneutbetalningen ske via den bank eller annan betalningsförmedlare, som arbetsgivaren finner lämpligast.

I god tid före ändring av löneutbetalningsrutinen upptas samråd med arbetarparten.

2 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller för samma tid som kollektivavtalet för branschen.

Bilaga 4

Överenskommelse om introduktions-, grund- och vidareutbildning

Parterna har genom särskild överenskommelse inrättat en yrkesnämnd för städ- och rengöringsbranschen med uppgift att handlägga och utveckla gemensamma yrkesutbildningsfrågor.

Parterna är ense om att genom tillämpning av denna överenskommelse och genom att aktivt medverka i den inrättade yrkesnämnden arbeta för att introduktion och utbildning förbättras.

Gemensamma värderingar

Parterna är ense om att utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagets långsiktiga planering. Som ett resultat av detta synsätt har överenskommelse tidigare träffats om introduktions-, grund- och vidareutbildning samt ett utbildningsmaterial "Ett miljöjobb att vara stolt över" har utarbetats .

Parterna konstaterar vidare att utvecklingen i arbetslivet ställer krav på förändringar av arbetsorganisationen, kompetensutveckling hos de anställda samt utveckling av löneformer, lönesystem och lönesättning.

Målet är att andelen heltidsanställda i slutet av avtalsperioden har ökat och att utbildningsnivån hos de anställda har höjts. Branschens företag uttrycker också en vilja att skapa förutsättningar för att den dominerande löneformen bör vara månadslön. Parterna anser att det är viktigt att en utvecklingsplan för de anställda i företagen utarbetas.

Utbildningsplan, kompetensutveckling

En kompetensanalys av den anställda utförs vilken ska ligga till grund för den anställdes egen utveckling.

Den anställda ska efter genomgången kompetensutveckling kunna påverka valet av metoder och hjälpmedel samt ha tillägnat sig ergonomiskt riktig arbetsteknik. Dessutom ska den anställda ha goda kunskaper i städ kemi, hygien, materiallära, arbetsmiljö, gruppsamverkan, ekonomi och servicekvalitet.

Målet konkretiseras i en individuell utbildningsplan för den anställda.

Introduktion och utbildning

Introduktion och utbildning är en naturlig del i företagets verksamhet. De lokala parterna ska härvid överlägga och samverka i enlighet med Utvecklingsavtalet.

Som stöd för introduktion och yrkesutbildning framställer yrkesnämnden gemensamt material.

Introduktion av nyanställda

Introduktion av nya medarbetare är ett viktigt inslag i företagsintern utbildning. Varje anställd ska ges introduktion i syfte att få orientering om städ- och rengöringsbranschen, företaget, övriga anställda, fackliga organisationer och aktuella arbetsuppgifter.

Det av yrkesnämnden framtagna introduktionsmaterialet, alternativt likvärdigt material, utgör underlag för en likvärdig introduktion inom branschens företag.

Grund- och Vidareutbildning

Med grund- och vidareutbildning avses sådan utbildning som bedrivs i företag för arbetstagare i syfte att tillvarata de anställdas kunskaper och erfarenheter samt att vidareutveckla dessa. Utbildning bör därför på kort och lång sikt syfta till att öka bl a företagets serviceutbud och de anställdas kompetens samt ge de anställda stimulans och omväxling i arbetet och därigenom bidra till lönsamhet, trygghet och sysselsättning.

Tillämpningsrekommendation

Grundutbildning av arbetstagare bör ske med det av yrkesnämnden framtagna grundutbildningsmaterialet.

Vidareutbildning. Med detta avses utbildning som inom städ-entreprenad- och specialservicebranscherna ger förutsättningar för att exempelvis få kunskaper om industriell städteknik, rengöring inom livsmedelsindustri - tillverkningsindustri - industrisanering och asbestsanering.

Utbildningen kan bedrivas med det av yrkesnämnden framtagna materialet för vidareutbildning.

Specialutbildning. Med specialutbildning avses kortare utbildning som ger kunskaper och förutsättningar för att exempelvis

föra och handha mobila och fasta sugaggregat för specialsaner-
ing/rengöring inom industrin, att ha kompetens för högtrycks-
aggregat för olika arbetsuppgifter m m.

Parterna är här överens om att Utvecklingsavtalets förutsättningar
härvidlag ska ligga som grund för företagets utveckling av de
anställdas kunskaper och kompetens.

Bilaga 5

Tolkning av bestämmelserna om skift/ständig natt

Månadsavlönade jämfört med timavlönade

De olika arbetstidsformerna finns uppräknade i kollektivavtalets § 7 moment 1.

Månadsavlönade arbetstagare erhåller arbetstidsförkortning vid skiftarbete eller arbete ständig natt i enlighet med § 7. Det betyder exempelvis att heltidsarbetstidsmåttet för en person som arbetar ständig natt är 34 timmar per vecka.

Timavlönade erhåller utöver sin timlön skiftformstillägg enligt § 10. Timavlönade arbetar lika många timmar per vecka som månadsavlönade, och skiftformstillägget syftar till att ersätta lönen för de timmar den timavlönade arbetstagaren ”förlorar” i inkomst jämfört med personen som har fast månadslön oavsett arbetstidsform.

OB-ersättning utgår enligt avtal för såväl månadsavlönade som timavlönade.

Arbete som växlar mellan olika arbetstidsformer

I normalfallet jobbar de flesta med samma arbetstidsform under hela schemaperioden, exempelvis på ett månadsschema. Om schemat bryts för ny arbetstidsform görs en avstämning av arbetstiden vid tidpunkten då den nya arbetstidsformen tar vid (skiftavstämning).

I undantagsfall kan dock kundens krav medföra att samma person behöver växla mellan olika arbetstidsformer under en schemaperiod. I dessa fall ska arbetstiden proportioneras i förhållande till hur mycket arbete som utförts i respektive arbetstidsform.

Observera att en arbetstagare som jobbar övertid anses inte ha växlande arbetstidsformer, och därmed ska inte heller arbetstiden proportioneras i dessa fall.

Bilaga 6

Förteckning över överenskommelser mellan parterna

Utvecklingsavtal

Jämställdhetsavtal

Avtal om AMF-försäkringar

Överenskommelse angående deltidarbete

Överenskommelse om löneutbetalningsrutiner och uppbörd av fackföreningsavgifter

Samarbete för organisationsanslutning

Överenskommelse om förslagsverksamhet

Överenskommelse om ersättning p g a lungfunktionsnedsättning förorsakad genom asbestexponering

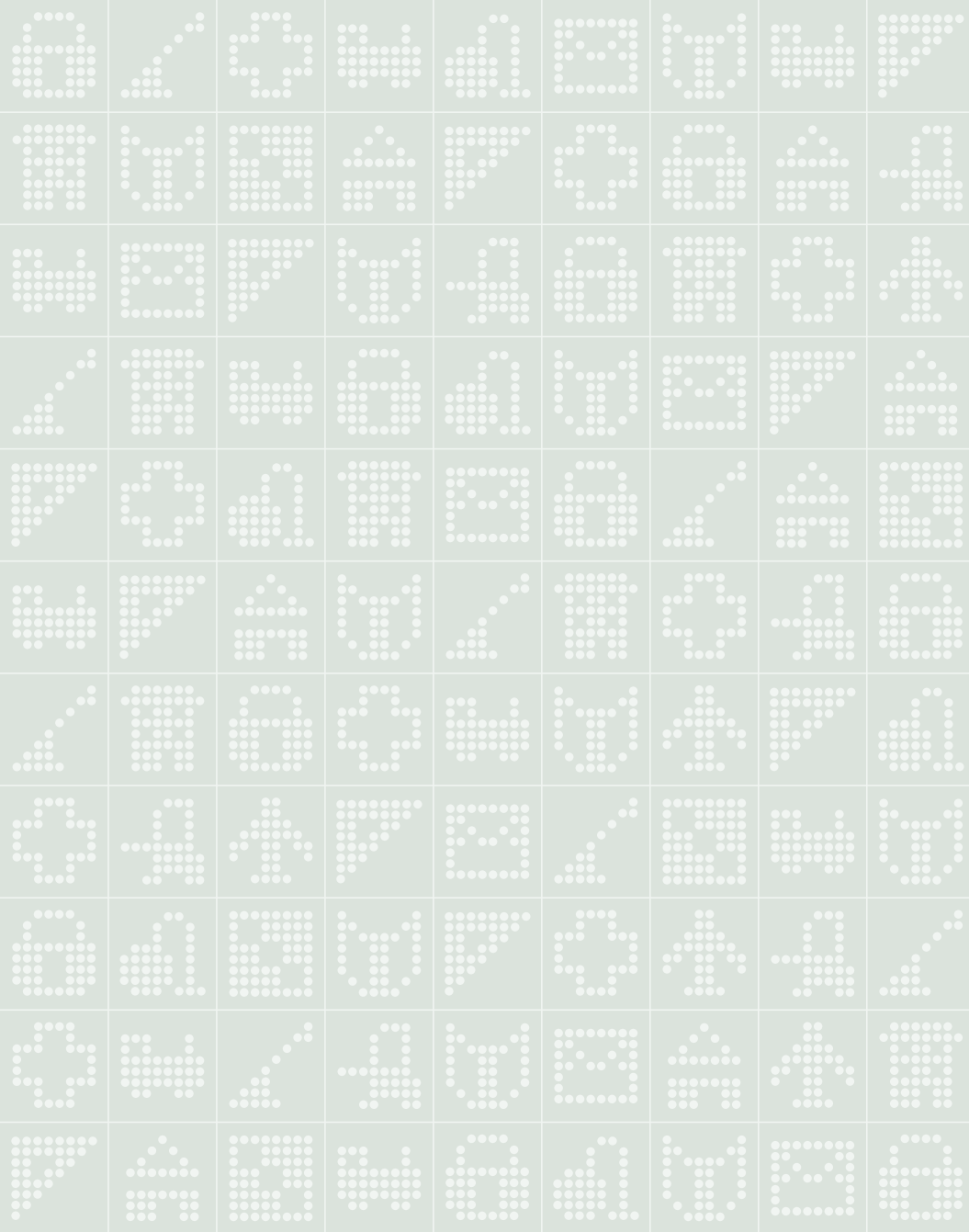
Överenskommelse om Introduktions-, Grund- och Vidareutbildning

Överenskommelse om gemensam lönestatistik

Överenskommelse om dygnsvila

Tolkning av bestämmelserna om skift/ständig natt

Överenskommelse om särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft.



**Avtalet finns för nedladdning
i Arbetsgivarguiden.se**

Artikelnr: 6043 2505

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel: 08-762 69 00

