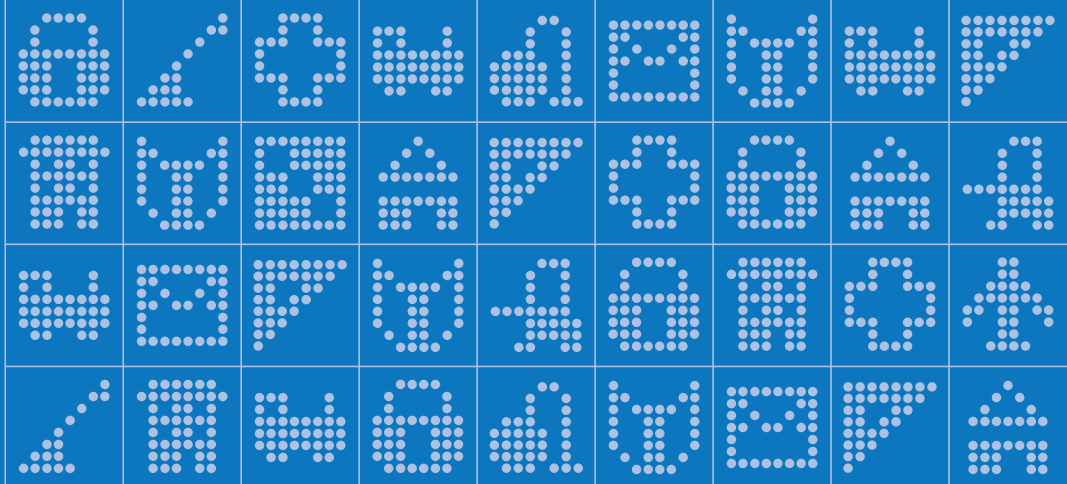
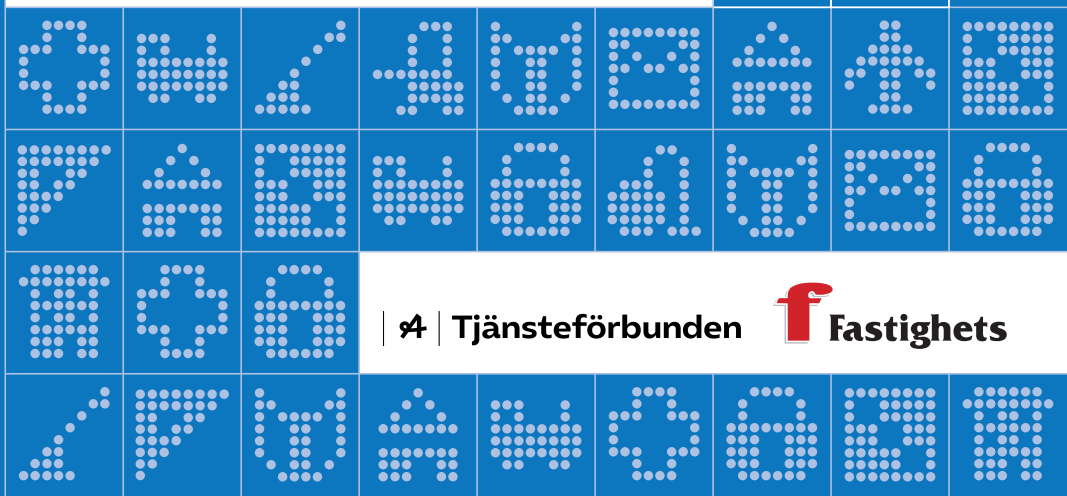
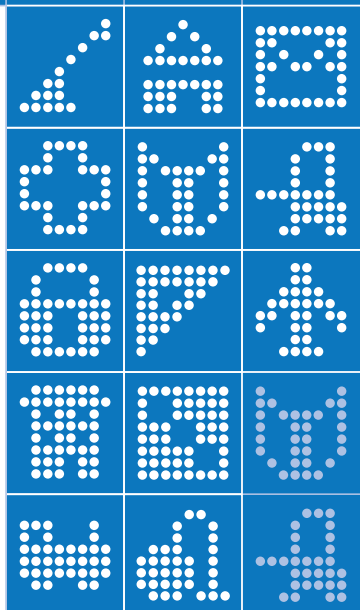




FASTIGHETER Branschavtal

Nr 14
2025–2027

Giltighetstid: 2025-04-01- 2027-03-31



| 4 | Tjänsteförbunden

 **Fastighets**

Innehållsförteckning

Lönebilaga B1 för anställningar med tidlön	2
§ 1 Avtalets omfattning.....	3
§ 2 Arbetets ledning och fördelning mm	4
§ 3 Anställningsformer	4
§ 4 Gemensam anställning.....	5
§ 5 Anställningsavtal och anställnings omfattning.....	7
§ 6 Anställnings upphörande	7
§ 7 Ordinarie arbetstid	13
§ 8 Övertidsarbete	17
§ 9 Beredskapstjänst	20
§ 10 Semester	22
§ 11 Traktamente	25
§ 12 Lönebestämmelser	26
§ 13 Lönebildning	28
§ 14 Löneökningar. Tekniska anvisningar för lönerevisionen	31
§ 15 Permission och tjänstledighet	33
§ 16 Sjukdom mm	35
§ 17 Tjänstebostad	38
§ 18 Telefon	42
§ 19 Arbetsmiljö.....	42
§ 20 Arbetsmarknadsförsäkringar och överenskommelser	42
§ 21 Företagshälsovård	43
§ 22 Facklig förtroendeman.....	43
§ 23 Förhandlingsordning.....	43
§ 24 Fastighetsarbetsnämnden.....	45
§ 25 Avtalets giltighetstid	46
Bilaga 2 Parterna har enats om följande särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft	47
Bilaga 3 Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling	50
Bilaga 4 Betingansställningar	56
Adresser Almega AB och Fastighetsanställdas Förbund	62

Lönebilaga B1 för anställningar med tidlön

till "FASTIGHETER Branschavtal nr 14" gällande
2025-04-01 – 2027-03-31

Minimilöner

Följande minimilöner och lägsta ersättningar gäller under avtalsperioden 2025-04-01 – 2027-03-31

	2025-04-01	2026-04-01
Fyllda 20 år	28 464	29 489
Fyllda 19 år	80 %	80 %
Fyllda 18 år	75 %	75 %
Fyllda 17 år	55 %	55 %
Fyllda 16 år	50 %	50 %

För 16-19 åringar gäller procentsatsen baserad på minimilönen för fyllda 20 år.
Lönen gäller från den första i den månad arbetstagaren uppnår resp. ålder.

Obekvämt arbetstid		2025-04-01	2026-04-01
	Tid	Kr/tim	Kr/tim
Vardagar	19.00 - 22.00	32,82	33,80
Vardagar	22.00 – 06.00	49,81	51,30
Lördagar	06.00 – 12.30	32,82	33,80
Lördagar	12.30 – 24.00	59,57	61,36
Söndagar	00.00 – 24.00	59,57	61,36
Helgdagar, nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar och julafton	00.00 – 24.00	89,31	91,99
Annan dag före helgdag	16.30 – 24.00	89,31	91,99

Anmärkning:

I enlighet med §12.5 utgår inte ersättning för obekvämt arbetstid (OB) samtidigt som övertid.

Beredskapstjänst	2025-04-01	2026-04-01
	Kr/tim	Kr/tim
Nivå 1 Måndag – Fredag	15,12	15,57
Nivå 2 Lördag – Söndag	30,23	31,14
Nivå 3 Storhelg	45,35	46,71

Med storhelg avses nyår, påsk, pingst, midsommar och jul.

Lönereglering	2025-04-01	2026-04-01
Generell lönehöjning/mån	562	512
Lönepott/mån	562	513

Handledartillägg per arbetsdag	2025-04-01	2026-04-01
	56 kr	57 kr

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Allmänt

Kollektivavtalet reglerar anställningsvillkoren för arbetstagare anställda för fastighetsarbete hos arbetsgivare, anslutna till Algebra Fastighetsarbetsgivarna.

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.

1.2 Arbetsområden

Arbetsuppgifter som omfattas av detta kollektivavtal kan hänföras till följande arbetsområden:

Kund-/hyresgästservice	Fastighetsreparationer
Värmeteknik	Skötsel av grönområden
Ventilationsteknik	Yttre renhållning
Sanitetsteknik	Inre städning
Elteknik	Sophantering
Styr- och reglerteknik	Skyddsbehandling
Kylteknik	Förberedelse- och
Datateknik	avslutningsarbeten
	Underhållsarbeten

samt övriga ej specificerade fastighetsarbeten.

Efter särskild överenskommelse kan avtalet även i andra fall tillämpas för städning av kontor, butiker, industrier etcetera när sådan städning utgör en mindre del av fastighetsarbetet hos arbetsgivaren.

Kollektivavtalet reglerar inte anställningar som är att hänföra till bemanningsföretag.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning mm

2.1 Arbetets ledning och fördelning

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt anställer arbetstagare med iakttagande av avtalet och gällande lagbestämmelser.

En förutsättning för att utveckla företagets effektivitet och lönsamhet samt att ge företagets kunder/hyresgäster en god service, de anställda trygghet i sina anställningar och utveckling i arbetet är att företagen fortlöpande ser över arbetsorganisationen. Vid översynen, i vilken både arbetsgivare och arbetstagare ska ta del, bör särskilt beaktas utvecklandet av nya arbetsformer, kompetensutveckling av de anställda och de anställdas intresse av stimulerande och varierande arbetsuppgifter.

2.2 Ordningsföreskrifter

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidigt förtroende. Handlingar och uppgifter rörande företagets verksamhet och förhållanden hos hyresgäster/kunder ska hanteras med aktsamhet och i enlighet med gällande sekretesslagstiftning.

Vid anmodan från arbetsgivaren ska arbetstagare uppgge förekomsten av andra anställningar och där gällande arbetstider.

2.3 Kontroll- och bevakningssystem samt system för alkohol och drogtester

Beslut om införande om kontroll-, bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester 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

§ 3 Anställningsformer

3.1 Tillsvidare

Arbetstagares anställning gäller tillsvidare.

3.2 Tidsbegränsad

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

- 1 Säsongsarbete
- 2 Vikariat
- 3 Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering.
- 4 Allmän visstidsanställning
- 5 För skolgång och studerande när de har ferier och vid praktikarbete

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 18 månader eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Efter lokal överenskommelse kan allmän visstidsanställning förlängas med sex månader.

Anmärkning

Paragrafen gäller ej anställningar ingångna före den 1 maj 2016.

3.3 Provanställning

Arbetstagare kan efter skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare anställas för provanställning. Provanställningens tid får inte överstiga sex månader. Om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid.

Arbetstagare, som fullgjort överenskommen provanställning utan att underrättelse lämnats om anställningens upphörande, innehar därefter tillsvidareanställning.

§ 4 Gemensam anställning

4.1 Allmänt

Flera arbetsgivare kan gemensamt anställa arbetstagare enligt följande villkor:

Samtliga i den gemensamma anställningen ingående fastigheter ska vara avtalsbundna genom arbetsgivarnas anslutning till Almega Fastighetsarbetsgivarna.

4.2 Samarbetsavtal

Samarbetsavtal mellan arbetsgivarna, innebärande bl a gemensam arbetsledning, ska finnas. Anställning respektive uppsägning av arbetstagare sker genom denna arbetsledning.

Då samarbetsavtalet mellan arbetsgivare upphör, upphör arbetstagares anställning först efter uppsägning från samtliga arbetsgivare. Dessa ansvarar för lön och andra förmåner till arbetstagaren enligt detta kollektivavtal.

4.3 Mindre arbeten

Vid företag där den totala arbetsvolymen inte överstiger 15 timmar per vecka gäller följande:

Överenskommelse ska träffas med den enskilde arbetstagaren och godkännas av den lokala fackliga organisationen innan anställningen påbörjas. Av anställningsavtalet ska framgå:

- Den totala tidsåtgången per vecka
- Vilka dagar per vecka som arbetet ska utföras
- En kortfattad arbetsbeskrivning
- Att arbetstiden förläggs mellan klockan 06.00 - 22.00
- Att avdrag görs för frånvaro de dagar som arbetet skulle ha utförts
- Att ob-ersättning ej utgår.

Efter lokal överenskommelse kan parterna komma överens om flera objekt inom samma företag.

Arbete kan tillfälligtvis utföras på annan veckodag än som avtalats efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. För arbete som enligt överenskommelsen infaller under § 7.5 helgdagsledighet, utgår ledighet med bibehållen lön. Anställningen kan inte förenas med beredskapstjänstgöring.

Vid arbete utöver den avtalade arbetstiden som är beordrat eller godkänt i efterhand ska ersättning utgå enligt § 8. Om arbetstagaren erbjuds och accepterar en utökning av arbetstiden som innebär att den överskrider 15 timmar per vecka gäller avtalets huvudregler.

I slutet av varje månad ska arbetstagaren överlämna en tidrapport på arbeten som utförts med särskild timersättning till arbetsgivaren. Tidrapporten ska innehålla uppgift om arbetets art, datum, tidsåtgång samt tid på dygnet då arbetet utfördes.

På arbetstagarens begäran förläggs semestern så att den sammanfaller med semestern i huvudanställningen. Sådan begäran ska lämnas snarast möjligt dock senast en vecka efter det att arbetstagaren fått besked om semestern i huvudanställningen.

§ 5 Anställningsavtal och anställningsomfattning

5.1 Anställningsavtal

För varje anställning upprättas genom arbetsgivarens försorg ett anställningsavtal.

5.2 Anställnings omfattning

Anställningens omfattning fastställs genom arbetstidsschema (tidlön). Heltidstjänster ska eftersträvas. Redan träffade betingsanställningsavtal fortsätter att gälla. Parterna är överens om att utforma särskilda arbetstidsregler för att successivt fasa ut befintliga betingsanställningarna ur kollektivavtalet.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar, såvida inte företagets behov och arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta.

5.3 Inhyrd arbetskraft

Vid inhyrning av arbetskraft, se bilaga 2.

5.4 Information om nyanställning samt facklig information

Arbetsgivaren ska på skriftlig begäran från den lokala fackliga organisationen överlämna namn och arbetsställe på de arbetstagare som nyanställts inom avtalsområdet. Nyanställd arbetstagare har vid ett tillfälle rätt till en timmes facklig information på betald arbetstid.

§ 6 Anställnings upphörande

6.1 Erinran/varning

Innan arbetsgivare företar uppsägning på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska

arbetsgivaren genom skriftlig erinran/varning till arbetstagaren bereda denne tillfälle att iakttaga rättelse. Erinran/varningen ska innehålla besked om vilka rättelser arbetsgivaren kräver.

Erinran/varningen behöver dock inte meddelas när omständigheterna är sådana att det är uppenbart att rättelse inte kan komma ifråga eller skulle sakna betydelse.

6.2 Underrättelse om förestående avskedande/upsägning på grund av personliga skäl

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en tillsvidareanställd arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör. Gäller underrättelsen uppsägning ska den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, ska den lämnas minst en vecka i förväg.

6.3 Överläggning

Arbetstagaren och den lokala fackliga organisation, som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

6.4 Förhandling vid arbetsbrist

Innan arbetsgivaren fattar beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering ska arbetsgivaren primärförhandla enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet §§ 11-14.

6.5 Uppsägning

Uppsägningen från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Uppsägning ska vara skriftlig.

6.6 Avskedande

Avskedande får ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Avskedande ska vara skriftligt.

6.7 Tidsgräns för uppsägning/avskedande

Avskedande eller uppsägning på grund av personliga skäl får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse därom lämnades. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för avskedandet eller uppsägningen.

6.8 Besked om uppsägning eller avskedande

I beskedet om uppsägning eller avskedande ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen eller avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

Besked om uppsägning eller avskedande ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress. Uppsägningen eller avskedandet anses ske när arbetstagaren får del av beskedet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och beskedet har sänts i brev, anses uppsägningen eller avskedandet ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester anses uppsägningen eller avskedandet ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

6.9 Uppsägningstider

Gäller från och med 1 april 2024 om inte annat framgår av 6.13, 6.16 eller 6.18.

Följande uppsägningstider gäller för arbetstagaren om arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid av

mindre än 2 år	1 mån
fr om 2 år	2 mån

Övergångsregel- När det gäller 2 månaders uppsägningstid

För anställningsavtal som är träffade innan 1 april 2024 är parterna överens om följande. Om uppsägningstid är särskilt reglerad i anställningsavtal så gäller sådan överenskommen uppsägningstid enligt anställningsavtalet även fortsättningsvis.

Följande uppsägningstider från arbetsgivaren gäller om arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid av

Mindre än 2 år	1 månad
två år	två månader
fyra år	tre månader
sex år	fyra månader
åtta år	fem månader
tio år	sex månader

6.10 Företrädesrätt till återanställning

Arbetstagare, som vill utnyttja sin företrädesrätt till återanställning enligt reglerna i lagen om anställningsskydd ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren på sådant sätt som arbetsgivaren meddelat.

För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Deltidsanställd arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad ska anmäla detta skriftligt till arbetsgivaren.

6.11 Arbetstagare som uteblivit från arbetet

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar och ej utan laga förfall till arbetsgivaren har anmält giltigt förhinder att

arbete 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 underrättelse ska tillställas den lokala fackliga organisationen.

6.12 Ej iakttagen uppsägningstid

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av fastställd uppsägningstid, går förlustig inestående medel, dock uppgående till högst ett belopp motsvarande vederbörandes lön för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

6.13 Upphörande av tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning vid anställningstidens utgång. Önskar arbetsgivare eller arbetstagare att en tidsbegränsad anställning ska upphöra i förtid gäller samma regler som vid upphörande av tillsvidareanställning. Uppsägningstiden är i dessa fall en månad.

6.14 Underrättelse i vissa fall

Arbetstagare, anställd för begränsad tid och som varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren, ska underrättas minst en månad före anställningstidens utgång om fortsatt anställning ej kan beredas. Är anställningstiden så kort att underrättelse inte kan lämnas en månad i förväg, ska underrättelsen i stället lämnas när anställningen börjar.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit **säsongsanställd** hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren underrättelse om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

6.15 Överläggning vid tidsbegränsad anställnings upphörande

Arbetstagaren och den lokala fackliga organisation, som arbetstagaren tillhör, har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen lämnades. Om underrättelse lämnas vid anställningens början ska överläggning begäras omgående.

Arbetstagare, som underrättas enligt ovan, har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

6.16 Upphörande av provanställning

Ska provanställning avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning lämnas skriftlig underrättelse härom senast två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Anmärkning

Parterna är överens om att det under en övergångsperiod (avtalsperiodens längd/3 år) är tillåtet att använda provtjänstgöring.

6.17 Överläggning vid provanställnings upphörande

Arbetstagaren och den lokala fackliga organisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen avser.

6.18 Avgång med pension

Anställningen upphör när den anställda har uppnått pensionsålder enligt lag om anställningsskydd, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annat.

Formalia reglerna enligt § 33a lagen om anställningsskydd behöver inte tillämpas.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt socialförsäkringsbalken (2010:110), ska arbetsgivaren skriftligen

ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet.

Anmärkning

Arbetstagaren har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår pensionsålder enligt lag om anställningsskydd.

6.19 Turordning och företrädesrätt

Lokal överenskommelse får träffas i aktuella fall mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning.

Med lokal facklig organisation avses här av Fastighetsanställdas Förbunds region utsett ombud med särskilt förhandlingsmandat i denna fråga.

Protokollsanteckning:

Vid bestämmandet av arbetstagares plats i turordning enligt lagen om anställningsskydd ska arbetstagare med tidlön och beting behandlas var för sig.

6.20 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska lämna arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa inom sju dagar från det att arbetstagaren begärt det.

§ 7 Ordinarie arbetstid

7.1 Längd

Ordinarie arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning.

7.2 Del av år

Efter lokal överenskommelse kan, där så krävs, ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 45 timmar per helgfri vecka. Den genomsnittliga arbetstiden per 12-månadersperiod får därvid inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka.

7.3 Förläggning

Arbetstiden förläggs till måndag - fredag med högst nio timmar per dag inom tidsramen klockan 06.00 -17.00 och för

kontorsstädning inom tidsramen klockan 05.00-19.00. De lokala parterna kan träffa avtal om utläggning av längre arbetstid per dag än nio timmar.

Arbetstiden kan, där så erfordras och behovet ej kan elimineras, utläggas till lördagar och söndagar inom tidsramen klockan 06.00-17.00 eller efter lokal överenskommelse. Sådan arbetstid ska uppföras å arbetstidsschema och inrymmas i 40-timmarsveckan.

7.4 Förskjuten arbetstid

Om så erfordras kan efter lokal överenskommelse en förskjutning av arbetstiden utöver ovan angivna tidsramar ske. Vid arbetsperioder upp till åtta veckor kan förskjutning av ordinarie arbetstid ske efter individuell överenskommelse.

7.5 Helgdagsledighet

Arbetstagare är med bibehållen lön fri från ordinarie arbete på nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton samt alla helgdagar.

7.6 Nationaldagen

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 Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat vid företaget träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

7.7 Arbete - helgdag

Om så erfordras och behovet ej kan elimineras, är arbetstagare skyldig att efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare utföra arbete på ovan som fria angivna dagar. För helgdagsafton eller helgdag som infaller på lördag/söndag gäller därvid reglerna för utläggning av arbete på lördag/söndag.

I vecka då helgdag(ar) infaller måndag-fredag får i arbetstidsschema utläggas högst 32 timmars arbetstid.

7.8 Arbetstidsschema – raster

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasternas förläggning.

7.9 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 6 månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro likställas med fullgjord arbetstid. I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid och övertid. Beredskapstid ingår inte.

Anmärkning:

Beräkningsperioden börjar den 1 januari respektive den 1 juli om de lokala parterna inte träffat annan överenskommelse.

7.10 Dygnsvila

Varje arbetstagare ska som regel ges minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod.

I den mån den sammanhängande dygnsvilan, exempelvis på grund av övertidsarbete eller annan omständighet som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, blir kortare än elva timmar gäller följande.

Arbetstagaren har rätt till sammanlagt 13 timmars viloperiod under 24-timmarsperioden.

Arbetstagaren ska i sådana fall få kompenserande viloperiod motsvarande mellanskillnaden mellan 13 timmar och faktisk sammanlagd erhållen viloperiod under 24-timmarsperioden, dock som mest 8 timmars kompenserande viloperiod.

Sådan kompenserande viloperiod ska i första hand läggas ut i början av nästkommande ordinarie arbetspass eller i slutet av innevarande arbetspass om arbetet till någon del sträckt sig in i detta.

Om den kompenserande viloperioden av objektiva skäl inte kan förläggas till nästkommande ordinarie arbetspass, ska

motsvarande ledighet förläggas inom 21 dagar eller överföras till individuell tidbank.

Den kompenserande viloperioden läggs ut på ordinarie arbetstid utan att löneavdrag görs.

Arbetstagare är skyldig, att på det sätt arbetsgivaren anvisar, rapportera eventuella avbrott i dygnsvilan.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra regler avseende dygnsvila under förutsättning att sådan överenskommelse överensstämmer med reglerna i direktivet 2003/88/EG.

Anmärkning:

24-timmarsperioden räknas från ordinarie arbetstids slut enligt arbetstidsschema om inte de lokala parterna träffat annan överenskommelse.

7.11 Veckovila

Arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Efter lokal överenskommelse kan bestämmas att veckovilan istället beräknas som ett genomsnitt under en fjortondagarsperiod.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Även annan avvikelse från första stycket får göras efter lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompenserande viloperiod eller bereds annat lämpligt skydd.

Arbetstagare med beredskapstjänst under lördag-söndag ska vara garanterad 60 timmars sammanhängande ledighet, veckovila, under en fjortondagarsperiod.

De lokala parterna kan med beaktande av reglerna i direktivet 2003/88/EG överenskomma om andra regler avseende veckovila än vad som gäller ovan.

Anmärkning:

- 1. Överenskommelse enligt första stycket ovan kan träffas mellan arbetsgivare och Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat*

eller om sådan inte finns vid företaget mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare. I sistnämnda fall ska överenskommelsen dokumenteras skriftligt.

2. *Parterna noterar att möjligheten till avvikelser i andra stycket ska tillämpas restriktivt.*
3. *Med lämpligt skydd i andra stycket avses annan form av ledighet och inte ersättning i pengar.*

§ 8 Övertidsarbete

8.1 Övertid

Med övertidsarbete avses arbete som arbetstagare har beordrats utföra utöver den för arbetstagarens gällande ordinarie dagliga arbetstid.

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att, om arbetstagaren ej har godtagbart förhinder, arbeta på övertid i den omfattning gällande lag medger.

Meddelande om övertidsarbete samt förhinder för sådant arbete ska lämnas i så god tid som omständigheterna i varje särskilt fall medger och om möjligt senast före sista ordinarie rast.

Övertid kan vara enkel eller kvalificerad.

8.2 Lokal överenskommelse om extra övertid

Parterna ska undersöka möjligheterna att träffa lokal överenskommelse om uttag av extra övertid. Om överenskommelse inte träffas gäller arbetstidslagens regler.

8.3 Kvalificerad övertid

Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete på vardagar mellan klockan 19.00 och klockan 06.00, lördagar, helgdagsaftnar enligt § 7.7 samt sön- och helgdagar.

8.4 Enkel övertid

Med arbete på enkel övertid avses övertidsarbete på andra tider än ovan angivna.

8.5 Kompensation

Kompensation för övertid utgår i form av kontant ersättning eller i form av ledighet.

Övertidskompensation i form av kontant ersättning utgår med följande:

Kvalificerad övertid

Ersättning per timme enligt följande formel:

$$\frac{\text{månadslönen vid heltidsanställning}}{78}$$

Enkel övertid

Ersättning per timme enligt följande formel:

$$\frac{\text{månadslönen vid heltidsanställning}}{103}$$

Övertidskompensation i form av ledig tid sker enligt följande:

Kvalificerad övertid

En övertidstimme kompenseras med två timmars ledighet.

Enkel övertid

En övertidstimme kompenseras med en och en halv timmes ledighet.

Utläggningen av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om att övertid som ersatts med kompensationsledighet ska läggas ut inom en viss tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före ett visst datum.

8.6 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt denna paragraf återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt ovan.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 2 timmar. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt ovan. Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 3 timmar ($2 \text{ timmar} \times 1,5 \text{ timmar} = 3 \text{ timmar kompensationsledighet}$).

När kompensationsledigheten har tagits ut tillförs övertidsutrymmet enligt ovan de 2 övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen enas om annat.

8.7 Särskilda överenskommelser med vissa arbetstagare

Arbetstagaren har rätt till övertidskompensation enligt ovan om inte någon annan överenskommelse träffats enligt nedan.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges i form av att arbetstagaren i stället får högre lön och/eller extra semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådan överenskommelse ska främst gälla arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid.

Överenskommelser enligt ovan ska vara skriftliga. De gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen när en överenskommelse har träffats.

8.8 Utryckningsersättning

Vid utryckning som sker på arbetstagares fritid erhåller arbetstagare en särskild utryckningsersättning motsvarande 1/100 av månadslönen. Denna ersättning kan endast utgå en gång under det dygn som arbete normalt utförs (måndag-fredag). Under tid

då beredskapstjänst enligt § 9 utförs utgår inte utryckningsersättning. Lokal överenskommelse om annan ersättning kan träffas.

8.9 Deltidsanställd arbetstagare

Deltidsanställd arbetstagare som utför beordrat arbete utöver fastställda ordinarie arbetstiden erhåller utöver den ordinarie betalningen ett belopp i enlighet med 8.5.

Om en deltidanställd som tackat nej till högre sysselsättningsgrad erbjuds arbete utöver sitt ordinarie arbetstidsmått utges ingen övertidskompensation.

Deltidsanställd arbetstagare som skriftligt begärt företräde till högre sysselsättningsgrad kan inte beordras att arbeta utöver sitt fastställda arbetstidsmått.

Anmärkning:

I denna paragraf angivna ersättningar inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 10.

§ 9 Beredskapstjänst

9.1 Definition

Med beredskapstjänst avses arbetstagares skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid för att i situationer då omedelbart ingripande krävs kunna träda i arbete.

9.2 Införande

Beredskapstjänst inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Saknas företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat vid företaget sker samrådet mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

Där så är lämpligt får beredskapstjänst organiseras genom samverkan mellan flera arbetsgivare.

Arbetstagare med särskilda skäl kan undantas från skyldigheten att ha beredskap.

9.3 Förläggning

Beredskapstjänst förläggs i en följd av max en vecka (sju dagar) åt gången och fördelas så att arbetstagare erhåller minst två vaktfria veckor mellan varje period.

Beredskapstjänst räknas från ordinarie arbetstids slut till ordinarie arbetstids början efterföljande arbetsdag.

Vid upprättande av bemanningslista ska eftersträvas att för berörda arbetstagare uppnå så många beredskapsfria veckor som möjligt.

9.4 Vistelse

Under beredskapstjänst är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han snabbt kan nå den plats där arbetet ska utföras.

9.5 Ersättning

Ersättning för beredskapstjänst framgår av lönebilaga B1.

För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag och helgdaysafton enligt § 7 och klockan 06.00 dag efter sön- helgdag ska ersättning utgå enligt nivå 2. För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan klockan 22.00 dag före storhelg enligt lönebilaga B1 och klockan 06.00 dag efter storhelg ska ersättning utgå enligt nivå 3.

Anmärkning:

I lönebilagan angivna ersättningar för beredskapstjänst inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 10.

9.6 Annan tillämpning

Vid lokal förhandling kan överenskommelse träffas om annan tillämpning av reglerna för beredskapstjänst än vad som stadgas i kollektivavtalet.

9.7 Avvikelse från arbetstidslagen

I anslutning till arbetstidslagens bestämmelser avseende övertid och veckovila gäller följande för arbetstagare som har att utföra beredskapstjänst. Övertid får uttas med 75 timmar under månad, då beredskapstjänst utförs.

Arbetstagare med beredskapstjänst under lördag-söndag ska vara garanterad 60 timmars sammanhängande ledighet under en fjortondagarsperiod.

§ 10 Semester

10.1 Semesterrätt

Semester utgår enligt lag med följande ändringar och tillägg.

10.2 Avtal

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

10.3 Förläggning av semesterledighet

Vid utläggning av semesterledighet på arbetsplats, där företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas, fullgöres den primära förhandlingsskyldigheten genom samråd med arbetstagarna.

10.4 Semesterperiod (annan huvudanställning)

På deltidsanställd arbetstagares begäran förläggs semestern så att den sammanfaller med semestern i eventuell huvudanställning. Sådan begäran ska lämnas snarast möjligt, dock senast en vecka efter det besked lämnats om semestern i huvudanställningen.

10.5 Sjukdom med mera under semesterledighet

Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt Semesterlagen § 15 ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag. Försäkrans ska lämnas enligt reglerna i § 16 i detta avtal.

10.6 Semesterförmån vid kortare tidsbegränsad anställning

Vid tidsbegränsad anställning omfattande högst tre månader har arbetstagare ej rätt till semesterledighet. Semesterersättning utgår med 12 procent av avtalad lön.

10.7 Semesterlön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägget utgör för varje betald semesterdag 0,8 procent av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses för arbetstagare med tidlön kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg.

För heltidsanställd arbetstagare som vid tidsbegränsad anställning är timavlönad beräknas månadslönen som $167 \times \text{timlönen}$. För motsvarande anställning på deltid beräknas månadslönen i proportion till andelen av heltid enligt ovan.

10.8 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av semesterlön som inte utgetts i samband med semesterledighet, beräknad som 5,4 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad: se särskild rubrik.

10.9 Obetald semester

För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

10.10 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska, om sysselsättningsgraden ändrats mer än 10 procent, den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret. Den på semestertiden belöpande månadslönen beräknas enligt följande:

Utgående månadslön $\times$ sysselsättningsgraden i genomsnitt under intjänandeåret dividerat med sysselsättningsgraden vid semestertillfället.

10.11 Intermittent deltidarbete

För arbetstagare vars anställning regleras av arbetstidsschema och som är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallad intermittent deltidarbete) utgår betald semester i proportion till arbetstagarens del av full ordinarie arbetstid. Arbetstagaren erhåller betalda semesterdagar (nettosemesterdagar) enligt följande:

Genomsnittliga antalet arbetade dagar per vecka dividerat med 5 (6) x antalet betalda semesterdagar (bruttosemesterdagar).

Skulle antalet betalda semesterdagar enligt denna uträkning utgöra brutet tal utgår betald semester med närmast högre heltal. Antalet obetalda dagar framräknas på samma sätt som ovan. Arbetstagarens semester utläggs på de dagar som normalt skulle ha utgjort arbetsdagar.

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

10.12 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget för sådana semesterdagar som ska uttas under semesteråret utbetalas vid löneutbetalningstillfället i juni.

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om annat löneutbetalningstillfälle av semestertillägget.

Anmärkning:

Reglerna i andra stycket är tillämpliga från och med semesteråret 2026.

10.13 Sparad semester

Semesterlön för sparad semester utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt följande:

Semestertillägget utgör för varje sparad semesterdag 0,8 procent av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Om arbetstagarens sysselsättningsgrad ändras mer än 10 procent i förhållande till det år den sparade semestern intjänades, ska lönen

proportioneras i förhållande till den under semesterperioden aktuella sysselsättningsgraden.

10.14 Sammanfallande intjänande och semesterår.

Vid tillämpning av sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Arbetstagare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

- 1) arbetstagares sjukdom eller
- 2) arbetstagare som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.

Protokollsanteckning:

Parterna har räknat upp rörliga lönedelar så att utgående semesterlön ska motsvara lagens semesterlönenivå.

§ 11 Traktamente

Avsikten är att de lokala parterna i företaget eller, där facklig representation saknas, arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren, ska träffa överenskommelse om bestämmelser för resor och traktamente. Utformningen av bestämmelserna ska anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget.

Överenskommelse ska eftersträvas. Skatteverkets vid var tid gällande ersättningsnivåer och traktamentsnivåer gäller om lokal överenskommelse inte kan nås.

§ 12 Lönebestämmelser

12.1 Löneformer

Till tillsvidareanställd arbetstagare utgår månadslön som fastställs enligt § 13, Lönebildning. Lönen får dock inte understiga i lönebilagan angiven minimilön för arbetstagare, som fyllt 20 år (från och med den första dagen i den månad, då arbetstagaren fyller 20 år).

För arbetstagare under 20 år utgår lägst minimilöner enligt lönebilagan.

12.2 Deltidsanställd

Till deltidsanställd arbetstagare utgår månadslön med så stor del av heltidslönen som svarar mot arbetstidens genomsnittliga längd per vecka i förhållande till 40 timmars arbetsvecka.

12.3 Anställd på Tidsbegränsad anställning

Till arbetstagare anställd på **Tidsbegränsad anställning** utgår, om ej annorlunda i förväg överenskommits mellan arbetsgivare och arbetstagare, lön enligt nedan:

- a. för anställningstid under högst tre månader, anställningsmånaden oräknad, lön per arbetad timme.

Timlön = aktuell månadslön vid heltidsanställning

167

- b. för längre anställningstid än under a. angiven månadslön.

Lönen får dock inte understiga avtalets minimilön.

12.4 Lön för del av löneperiod

Arbetstagare med månadslön som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med timlön för de timmar som finns upptagna i arbetstidsschemat för den aktuella tiden.

12.5 Ersättning för obekväm arbetstid (ob)

För ordinarie arbete som enligt arbetsgivarens önskemål utläggs på obekväm arbetstid utgår ersättning enligt lönebilagan. Om arbetstagaren själv önskar utföra arbetet på obekväm arbetstid och särskild överenskommelse träffas härom utgår ej ob-ersättning. Efter överenskommelse kan ersättningen utgå per månad och är då ersättningen för det beräknade antalet ob-timmar per år dividerat med 12.

Om arbetsgivare och arbetstagare, vars anställning för kontorsstädning regleras genom arbetstidsschema, överenskommit om förskjuten arbetstid enligt § 7 utgår ersättning på vardagar endast inom tidsramen klockan 19.00-05.00.

12.6 Ersättning vid övertids- eller mertidsarbete.

Till arbetstagare som utför övertidsarbete utgår ersättning enligt § 8.

12.7 Ersättning vid Beredskapstjänst

Till arbetstagare som ålägges att utföra beredskapstjänst utges ersättning enligt § 9.

12.8 Handledartillägg

Arbetstagare med handledaransvar för elever från gymnasieskolans yrkesprogram, yrkeshögskolan eller annan av parterna godkänd utbildning erhåller ersättning enligt Löneavtalets bilaga B1. Tillägget utges för de dagar arbetstagaren är verksam som handledare.

Anmärkning 1:

*Handledaren ska genomgå handledarutbildning på det sätt som Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd rekommenderar.
Handledaren ska endast handleda en elev åt gången.*

Anmärkning 2:

Arbetsgivaren kan ensidigt besluta att handledartillägget även kan utgå vid andra situationer och med andra förutsättningar.

12.9 Lönens utbetalande

Om ej annat överenskommes utbetalas lönen månadsvis i efterskott och ska av arbetstagaren kunna disponeras senast den 25:e varje månad.

12.10 Lönespecifikationer

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

- Arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer.
- Den anställdes namn, adress och personnummer/anställningsnummer.
- Lön.
- 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 ob-ersättningar.
- Semesterersättning, semestertillägg, antalet semesterdagar.

§ 13 Lönebildning

13.1 Allmänt

Kunskaperna om de faktorer som ska ligga till grund för lönesättningen finns i det enskilda företaget.

13.2 Lönekriterier

I företaget fastställs särskilda lönekriterier. Dessa ska göras kända för alla berörda arbetstagare och den lokala fackliga organisationen.

Vid fastställande av lönekriterier i företag med verksamhet på flera orter ska även lönefördelningsområden anges.

Lönefördelningsområden utgör en funktionellt eller organisatoriskt begränsad del av företaget. För det fall företaget finner skäl för att tillämpa hela landet som lönefördelningsområde ska särskild överenskommelse slutas med den fackliga organisationen.

Den lokala fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om fastställande och tillämpning av lönekriterierna.

Lönen ska vara individuell utifrån de lönekriterier som fastställts i företaget. Därvid tas hänsyn till den anställdes arbetsuppgifter samt såväl ansvaret och svårighetsgraden i befattningen som den anställdes sätt att uppfylla kraven i befattningen. Av intresse härvid är egenskaper och personliga färdigheter avseende t ex

kund/hyresgästkontakter, teknik, samarbete, problemlösning, initiativ, idériakedom, kostnadsmedvetande, ansvarskänsla och omdöme.

13.3 Lönesättning

Lönen ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare i företaget och bör öka om ansvaret och svårighetsgraden ökar och då arbetstagarens prestation och duglighet blir större.

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetstagarens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att arbetstagaren kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Om så sker ska detta ge utslag i lönen. Lönen påverkas också av marknadskrafterna och önskemål om en viss lönestruktur i företaget.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad arbetstagaren kan göra för att öka lönen. Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas de resultat som arbetstagaren har uppnått och hur uppsatta mål och fastställda kriterier uppfyllts.

För arbetande förman och/eller arbetstagare som huvudsakligen sysselsätts med kvalificerade drifts-, reparations- och underhållsarbeten kan överenskommelse träffas om särskild lönesättning. För sådana anställda redovisas lönestatistiken särskilt.

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 hanteringsätt.

Lönehöjning på grund av övergång till mera kvalificerade arbetsuppgifter eller ökat ansvar i arbetet ska ligga utanför det av de centrala parterna fastställda löneutrymmet för lönerevision.

Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare hos arbetsgivaren.

Protokollsanteckning:

Övergång av verksamhet enligt LAS § 6 b:

Vid arbetstagares övergång till ny arbetsgivare i samband med övergång av verksamhet enligt LAS § 6 b kan arbetstagarens lön prövas med hänsyn till den lönestruktur, som finns hos den nye arbetsgivaren.

13.4 Lönesamtal

En förutsättning för såväl lönesättningen som utvecklingen i arbetet är regelbundna samtal mellan chef och berörd arbetstagare. Sådant samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv på både kort och lång sikt behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål med koppling till arbetstagarens individuella löneutveckling. Utgångspunkten är att alla arbetstagare genom sina arbetsuppgifter och uppnådda resultat bidrar till företagets uppsatta mål. Därför bör alla medarbetare i princip få del av den individuella lönehöjningen.

13.5 Lönerevision Förhandlingar

Fördelningen av det löneutrymme, som fastställts av de centrala parterna, beslutas med iakttagande av ovannämnda principer och riktlinjer samt de lönekriterier som finns i företaget. Före beslut ska arbetsgivaren tillställa arbetsplatsombud eller klubb eller, om varken arbetsplatsombud eller klubb finns i företaget, berörda arbetstagare, skriftligt förslag till fördelning.

Arbetsgivaren ska vid överlämnande till enskild arbetstagare skriftligen informera arbetstagaren att han inom en vecka har att lämna förslaget till berörd region inom Fastighetsanställdas Förbund om han vill att denna ska förhandla för hans räkning. Den lokala fackliga organisationen har rätt till förhandling angående förslaget förutsatt att begäran om förhandling kommer arbetsgivaren tillhanda inom två veckor från det att förslaget överlämnats till arbetsplatsombud eller klubb eller tre veckor från det att förslaget överlämnats till enskild arbetstagare.

Arbetsgivaren ska i sådant fall avvakta med beslut till dess förhandlingen är avslutad. Arbetsgivaren ska om den lokal fackliga organisationen så begär överlämna förslaget till individuell fördelning avseende organisationens medlemmar till organisationen.

I företaget där lönekriterier ej fastställts läggs potten vid lönerevision ut som generellt påslag.

§ 14 Löneökningar. Tekniska anvisningar för lönerevisionen

14.1 Generellt påslag

Utgående månadslöner för heltidsanställda fyllda 20 år ökas med den generella lönehöjning/månad som anges i lönebilagan från i bilagan angiven lönerevisionstidpunkt. För deltidanställda proportioneras beloppen i förhållande till deltidarbetstiden jämfört med 40 timmar/vecka.

14.2 Pott för individuell fördelning

På företaget framräknas en pott genom att antalet årsarbetare vid lönerevisionstidpunkten multipliceras med det belopp för lönepott som angivits i lönebilagan. Summan beräknas på den faktiska situationen vid lönerevisionstidpunkten.

14.3 Minimilöner

Minimilöner framgår av lönebilagan.

14.4 Ersättning för obekväm arbetstid och beredskap

Ersättningsbeloppen framgår av lönebilagan.

14.5 Allmänna regler för löneutläggning

Arbetsgivare, som önskar fördela potten enligt ovan individuellt ska iaktta reglerna i §§ 13-14. Arbetsgivare som väljer att inte fördela lönepotten individuellt lägger ut även detta belopp som generellt påslag.

14.6 Löneavtalets omfattning

Lönerevisionen omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före lönerevisionstidpunkten enligt lönebilagan.

a) *Undantag för vissa kategorier avseende lönepott*

Lönepotten omfattar ej arbetstagare som vid
lönerevisionstidpunkten

- Är anställd på en tidsbegränsad anställning vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader
- har anställts för visstid som avser anställning efter pensionering
- är tjänstledig vid lönerevisionstidpunkten för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom, föräldraledighet eller förtroendeuppdrag. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare enligt löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

b) *Arbetstagare som slutat sin anställning*

Om en arbetstagare slutat sin anställning vid lönerevisionstidpunkten eller senare och inte har fått avtalsenlig lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast en månad efter det att lönerevisionen i företaget är avslutad.

c) *Redan genomförd lönerevision*

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpningen av löneavtalet såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats. Arbetsgivaren bör tydliggöra för arbetstagaren att sådan avräkning kommer att ske.

d) *Anställd sex månader före lönerevisionen*

Avtalet omfattar ej heller den som anställts sex månader före lönerevisionstidpunkten eller senare och där man uttryckligen överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästkommande lönerevision.

14.7 Redovisning av lönerevision

Arbetsgivaren ska, på skriftlig begäran från lokal facklig organisation, uppvisa aktuell lön avseende medlemmar i

förbundet. För övriga anställda på avtalsområdet ska arbetsgivaren, på skriftlig begäran från lokal facklig organisation, i samband med lönerevision redovisa en sammanställning som visar den totala löneökningen inom avtalsområdet.

§ 15 Permission och tjänstledighet

15.1 Permission

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj, nära anhörigs dödsfall, egen 50-årsdag, eget bröllop, tandläkarbesök akut eller efter remiss eller läkarbesök (förstagångsbesök eller efter remiss)

När särskilda skäl föreligger kan permission beviljas i efterhand.

Vid barns sjukdom kan dock permission utgå endast om barnet fyllt 12 år.

15.2 Tjänstledighet

Tjänstledighet kan beviljas i den mån arbetet tillåter och bärande skäl för ledighet föreligger.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för arbetstagaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar.

Tjänstledigheten får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren.

15.3 Löneavdrag vid tjänstledighet

När arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

– *del av dag*

Avdrag görs för varje timme som tjänstledigheten omfattar med 1/167 av månadslönen vid heltidsanställning.

– *hel dag*

Under en period om högst 5 (6) * arbetsdagar ska för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig, avdrag göras med 1/21 (1/25) * av månadslönen.

Under en period längre än 5 (6) * arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med en dagslön.

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

– kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna.

Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

-Intermittent deltidsarbete

För arbetstagare med tidlön, som är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittent deltidsarbete) ska tjänstledighetsavdrag göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag enligt följande:

$$\text{Månadslönen divideras } \frac{\text{med antalet arbetsdagar/vecka} \times 21 (25)^*}{5 (6)^*}$$

Med "antalet arbetsdagar/vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

* Tal inom parentes används vid 6-dagarsvecka.

Exempel

Arbetstagarens deltid är förlagd till följande:

Antal arbetsdagar/vecka	Avdrag/dag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$

§ 16 Sjukdom mm

16.1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren utges under sjuklöneperioden (14 dagar) enligt lagen om sjuklön när arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Beräkning av sjuklön beskrivs nedan med angivna ändringar och tillägg.

16.2 Anmälan om sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska vidare så snart kan ske meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

16.3 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren sådan skriftlig försäkran som anges i sjuklönelagen om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen.

16.4 AGS

Om sjukfrånvaron varar längre än 15 dagar ska arbetstagaren skicka in anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och premiebefrielseförsäkringen till AFA. Arbetsgivaren ska tillhandahålla blankett samt fylla i anställningsuppgifterna.

16.5 Läkarityg

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarityg, vilket utvisar att arbetsoförmåga föreligger samt sjukperiodens längd. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt intyg vid kortare sjukledigheter än åtta dagar ska ersättas av arbetsgivaren i den mån detsamma inte bestritts eller bort bestridas av försäkringskassa. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Arbetstagare ska från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan styrka sjukdomen med intyg från läkare eller tandläkare, vilket utvisar att arbetsförmågan är nedsatt samt sjukperiodens längd.

Vid sjukdom utomlands gäller krav på läkarintyg från och med första dagen.

16.6 Sjuklön och löneberäkning vid sjukfrånvaro månadsavlönad

Arbetstagare har rätt till sjuklön i den omfattning som anges i lagen om sjuklön. Löneavdrag görs enligt följande.

- *sjukdom från 1:a sjukdomsdagen till och med den 14:e kalenderdagen.*

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Sjuklön och löneberäkning vid sjukfrånvaro timavlönad

Arbetstagare har rätt till sjuklön i den omfattning som anges i lagen om sjuklön. Sjuklönen beräknas enligt följande.

- *sjukdom från 1:a sjukdomsdagen till och med den 14:e kalenderdagen.*

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utbetalas ingen sjuklön.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges sjuklön med 80% av timlönen.

Anmärkning:

Om arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden bakåt i tiden erhållit karensavdrag 10 gånger, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning:

Sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod avslutas 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.

– sjukdom från och med 15:e kalenderdagen – del av månad.

Vid frånvaro vid sjukdomsfall längre än 14 dagar görs löneavdrag från och med den 15:e kalenderdagen för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12,0}{365}$$

– sjukdom från och med 15:e kalenderdagen – hel månad

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

För timavlönade utbetalas ingen sjuklön från dag 15

Anmärkning:

Med arbetstagaren 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.

16.7 Ersättning för obekväm-arbetstid och beredskap vid sjukfrånvaro

För arbetstagare som utför arbete på obekväm arbetstid och/ eller beredskap utges sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för arbete på obekväm arbetstid enligt § 14 och för

beredskap enligt § 9 som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

16.8 Inskränkningar i rätt till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren

- ej styrkt med begärt sjukintyg att arbetsförmågan nedsatts, eller
- ådragit sig sjukdom vid uppsåtligt brott som han dömts för genom dom som vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätt till sjuklön.

Arbetsgivaren är heller inte skyldig att utge sjuklön innan arbetstagaren inkommit med sjukförsäkran.

16.9 Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken kap 46 görs avdrag då arbetstagaren är frånvarande med:

Avdrag **per timme** med

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Sjuklönerätten till smittbärare är begränsad till de första 14 dagarna i varje frånvaroperiod.

§ 17 Tjänstebostad

17.1 Allmänt

Bostad som upplåtes i samband med tillsvidareanställning disponeras som tjänstebostad i de fall arbetsgivaren vid tjänstens tillträddande så anger. Sådan upplåtelse regleras i detta avtal.

17.2 Upplåtelse

Tjänstebostad upplåtes genom särskilt hyresavtal i anslutning till anställningsavtalet. Om part begär det ska hyresavtalet vara skriftligt. Träffas inte särskilt hyresavtal upplåtes tjänstebostaden genom anställningsavtalet.

17.3 Ersättning

Då tjänstebostad upplåtes får parterna överenskomma om hyra och övriga villkor. För den händelse den överenskomna hyran påtagligt understiger hyran för jämförliga lägenheter (bruksvärdet) må på arbetsgivarens begäran förhandling upptagas om hyressättningen. Hyran får dock alltid höjas med det procenttal som motsvarar överenskommen höjning för motsvarande lägenheter på orten.

Protokollsanteckning:

Överenskommen hyresnivå får ej överstiga vad partsorganisationerna på hyresmarknaden träffar överenskommelse om för liknande lägenheter på orten. Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om lägre hyra än ovan. Vid hyressättning ska särskild hänsyn tagas till sådana faktorer som närhet till pannanläggningar, avsaknad av besittningsskydd, att arbetstagaren på grund av sin befattning störes i bostaden.

17.4 Sättet för uppsägning

Utöver uppsägningsreglerna i hyreslagens 8 § samt § 6 i detta avtal gäller att uppsägning beträffande tjänstebostad ska vara skriftlig.

17.5 Förfogande efter uppsägning – beroende av arbetstagarens eget förhållande

Arbetstagare ska avflytta från tjänstebostad i samband med frånträdet av tjänsten då:

1. arbetstagaren uppsagt sin tjänst eller slutat anställningen utan iakttagande av uppsägningstid. Gäller dock ej om arbetstagaren frånträtt sin tjänst enligt 4 § tredje stycket lagen om anställningsskydd;
2. arbetstagaren avskedats eller uppsagts på grund av sina personliga förhållanden;
3. arbetstagaren – eller annan för vilken arbetstagaren i detta sammanhang svarar – gjort sig skyldig till åtgärd eller underlåtenhet, som enligt hyreslagens 42-44 §§ medför rätt för arbetsgivaren att få arbetstagaren skild från lägenheten.

Vid uppsägning som företagits i enlighet med 2 och 3 ovan ska arbetsgivaren taga hänsyn till svårigheten att anskaffa annan bostad, innebärande att arbetstagaren kan få kvarbo i tjänstebostaden längst två månader efter uppsägningstidens utgång. Arbetsgivaren äger i sådant fall påfordra att arbetet utföres intill avflyttning sker.

17.6 Uppsägning av annan anledning

Då arbetstagarens eget förhållande ej vållat uppsägningen, handlägges bostadsfrågan enligt följande:

1. Om fastighet, i vilken tjänstebostad är belägen, ska rivas eller ombyggas på sådant sätt att lägenheten inte längre kan ställas till arbetstagarens förfogande, bedöms bostadsfrågan på samma sätt som om lägenheten vid arbetstagarens inflyttning tillhandahållits såsom icke tjänstebostad.
2. Om flera deltidsanställningar ska sammanläggas till heltidsanställning är arbetstagare,
 - a. som avböjer erbjuden heltidsanställning skyldig att avflytta från sin tjänstebostad, om densamma erfordras för ny arbetstagare;
 - b. som ej erbjudes heltidsanställning skyldig att avflytta från sin tjänstebostad, om densamma erfordras för ny arbetstagare och godtagbar ersättningslägenhet ställes till den deltidsanställdes förfogande.
Därest i fall, som under a) avses, fråga om anstånd med arbetstagares avflyttning uppkommer, ska denna bedömas under hänsynstagande till arbetstagarens personliga förhållanden, såsom anställningstidens längd, möjligheten att skaffa annan bostad o dyl.
3. Om fastighetsskötseln ska omläggas på sådant sätt att arbetsgivaren ej har behov av tjänstebostad för arbetets behöriga utförande, äger arbetstagaren rätt att efter anställningens upphörande kvarbo i lägenheten.
4. Arbetstagare, som enligt 1 och 2 ovan ska frånträda anställning men vars lägenhet ej erfordras för ny arbetstagare, är dock skyldig att flytta till annan godtagbar lägenhet, om arbetsgivaren behöver disponera tjänstebostaden för sådana omflyttningar inom lägenhets-

beståndet, som befinnes nödvändiga för fastighetsarbetets behöriga utförande.

5. Arbetstagare som ska lämna sin anställning i samband med pensionsavgång är skyldig att avflytta från tjänstebostaden i samband med anställningens frånträdande.

Om ändring av skötselförhållandena får till följd att arbetstagare inte bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för det förändrade arbetet eller om arbetstagare på grund av hög ålder, sjukdom eller olycksfall ej längre kan sköta fastighetsarbetet på nöjaktigt sätt är arbetstagaren skyldig att i samband med anställningens frånträdande avflytta från tjänstebostaden.

Arbetstagaren ska i sådana fall anvisas godtagbar ersättningslägenhet. Vid bedömning av om lägenheten är godtagbar bör vid pensionsavgång hänsyn tagas till arbetstagarens tjänstetid och sociala anknytning till bostadsområdet.

1. Om arbetsgivaren avser att själv sköta fastighetsarbetet och för detta ändamål anser sig behöva disponera tjänstebostaden upptages på begäran bostadsfrågan till förhandlingar mellan partsorganisationerna.

17.7 Arbetstagares frånfälle

Om efter arbetstagares frånfälle överenskommelse ej kommer till stånd mellan arbetsgivaren och dödsboet angående disponerandet av tjänstebostaden, äger arbetsgivaren rätt att inom två månader från dödsfallet uppsäga dödsboet till avflyttning en månad från uppsägningen. Dödsboet äger rätt att erhålla anstånd med avflyttningen från tjänstebostaden under högst sex månader från dödsfallet. Arbetsgivaren har skyldighet att informera dödsboet om denna rätt till anstånd med avflyttningen.

17.8 Undantag från vissa bestämmelser i hyreslagen

Bestämmelserna i hyreslagens 4, 33-35, 40, 46, 47, 49-54, 55 c, 55 d och 66 §§ äger ej tillämpning på avtal om upplåtelse av tjänstebostad. Detta innebär att kollektivavtalets uppsägningstider för anställningsavtalet gäller även för bostadsupplåtelsen samt att arbetstagaren respektive dennes make, annan samboende eller dödsbo ej utan arbetsgivarens medgivande äger

- a. överlåta hyresrätten till sådan lägenhet;
- b. träda i arbetstagarens respektive dödsboets ställe i hyresförhållandet;
- c. efter arbetsgivarens uppsägning erhålla förlängning av hyresavtalet respektive nytt hyresavtal i annan ordning än i detta kollektivavtal angivits.

Arbetstagare som under viss tid inte är i tillfälle att använda sin tjänstebostad får upplåta lägenheten i sin helhet i andra hand, om han har beaktansvärda skäl för upplåtelsen och arbetsgivaren ej har befogad anledning vägra samtycke.

Twister rörande dessa bestämmelser handläggs enligt avtalets förhandlingsordning och avgörs i sista hand av Fastighetsarbetsnämnden, se § 26 detta avtal. Hyresnämnd äger inte behörighet att avgöra ifrågavarande tvister.

§ 18 Telefon

För telefon som erfordras i tjänsten ersätter arbetsgivaren verifierade kostnader.

§ 19 Arbetsmiljö

Beträffande arbetsgivarens och arbetstagarens skyldighet avseende arbetarskydd hänvisas till arbetsmiljölagens bestämmelser.

§ 20 Arbetsmarknadsförsäkringar och överenskommelser

20.1 Arbetsmarknadsförsäkringar

Inom parternas avtalsområde tillämpas mellan SAF/Svenskt Näringsliv och LO gällande överenskommelser om

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avtalspension SAF-LO

Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare:

TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB).

Detta innebär skyldighet för arbetsgivaren att teckna och vidmakthålla dessa försäkringar.

20.2 Överenskommelser

Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK

Överenskommelse om lönestatistik

Överenskommelse om Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd (FU)

§ 21 Företagshälsovård

Frågan regleras i lag och särskilt avtal, bilaga 3.

§ 22 Facklig förtroendeman

I detta avseende gäller lagen (SFS 1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen.

I anslutning till lagen om facklig förtroendemanns ställning gäller följande:

Företrädare för arbetsgivare- och arbetstagarorganisation, vilken avser att biträda vid överläggning enligt § 5 i lagen, har skyldighet att underrätta motparten härom.

§ 23 Förhandlingsordning

23.1 Allmänt

Det åligger arbetsgivare och arbetstagare att genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Uppkommer tvist får något störande ingrepp i arbetets gång inte vidtagas.

23.2 Lokal förhandling

Kan tvist inte lösas av arbetsgivare och arbetstagare eller påkallas för handlingar/information enligt medbestämmandelagen föres förhandlingar lokalt och, på begäran, centralt. Förhandlingar påkallas genom framställning till motparten. Om denne begär det ska framställningen vara skriftlig och ange den fråga varom förhandling påkallats. Arbetsgivares framställning ställs till lokal facklig organisation. Förhandlingar upptages inom två veckor efter deras påkallande, såvida ej parterna enats om uppskov, och slutföres snarast möjligt.

Saknas Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/
arbetsplatsombud med förhandlingsmandat vid arbetsplatsen
påkallar arbetsgivaren förhandlingar hos berört regionkontor.
Avseende primär förhandling/information enligt 11, 19 och 38 §§
medbestämmandelagen kan framställning också skriftligen göras
via berörd medlem i arbetstagarorganisationen.

Om arbetsgivaren gjort framställning via berörd medlem i
arbetstagarorganisationen har arbetstagaren rätt inom en vecka
efter mottagandet av arbetsgivarens framställning vidarebefordra
denna till berört regionkontor. Arbetsgivaren ska i samband med
framställningen skriftligen erinra arbetstagaren om denna
tidsfrist.

Förhandlingarna upptas inom två veckor efter det att
framställningen senast skulle vara berört regionkontor tillhanda,
såvida ej parterna enats om uppskov, och slutföres snarast
möjligt. Båda parter har rätt att såväl före som under den lokala
förhandlingen begära biträde från respektive organisation. För det
fall att företrädare för någondra organisationen ska delta i lokal
förhandling ska anmälan härom göras till motparten.

23.3 Central förhandling

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling upptas ärendet på
begäran till central förhandling. Sådan påkallas senast tre veckor
efter det den lokala förhandlingen avslutats och upptas senast två
veckor efter dess påkallande, såvida parterna inte enats om
uppskov, och slutföres snarast möjligt. Respektive part utser
representant.

Vid central förhandling där på någondra sidan deltagar särskilt
utsedd förhandlare begränsas räckvidden av träffad uppgörelse
till den eller de arbetsplatser, som är direkt berörda.

23.4 Förhandlings avslutande

Lokal och central förhandling är avslutad den dag protokollet
slutjusterats eller då förhandlingarna på annat sätt skriftligen
förklarats avslutade.

23.5 Förverkande av förhandlingsrätt

Förhandlingsrätten är förverkad beträffande förhållande som
arbetsgivaren eller dennes organisation respektive arbetstagaren
eller dennes organisation haft kännedom om fyra månader utan

att förhandling begärts. Oberoende av om sådan kännedom ej förelegat är förhandlingsrätten förverkad för förhållande, som ligger mer än två år bakåt i tiden.

23.6 Ostridig lönefordran

Vad nu sagts gäller dock inte ostridig lönefordran.

23.7 Protokoll

Över lokal och central förhandling ska föras protokoll. Detta ska tillställas motparten för justering senast tre veckor efter förhandlingsdagen. Protokoll ska slutjusteras senast två veckor efter mottagandet samt återsändas samma dag det justerats. Överenskommelse kan, om särskilda skäl föreligger, träffas om annan ordning för utskrivning respektive justering av protokoll.

23.8 Arbetsdomstolen

När talan ska anhängiggöras vid arbetsdomstolen rörande tvist, som hänför sig till detta avtal, ska stämningsansökan vid äventyr av talans förlust, om ej annat framgår av lag, ingivas inom tre månader från den dag då förhandlingsprotokollet justerats eller förhandlingarna på annat sätt skriftligen förklarats avslutade.

Twister om lönebildning enligt § 13 kan ej föras till arbetsdomstolen.

23.9 Fastighetsarbetsnämnd

För att tvist ska upptas av Fastighetsarbetsnämnden är motsvarande tidsgräns en månad.

§ 24 Fastighetsarbetsnämnden

24.1 Sammansättning

Vid behov utser de avtalsslutande parterna en skiljenämnd, kallad "Fastighetsarbetsnämnden". Nämnden ska bestå av tre ledamöter. Parterna utser vardera en av ledamöterna som i sin tur utser ordförande. Om parterna inte kan enas utses ordföranden av Medlingsinstitutet.

24.2 Kompetensområde

Fastighetsarbetsnämnden har att avgöra tvister i frågor som av part hänskjutits till nämnden samt frågor om tjänstebostäder enligt § 17.

24.3 Arvoden

Till nämndens ordförande ska utgå arvode, som betalas med hälften av vardera organisationen. Övriga ledamöter åtnjuter arvode och reseersättning, som bestämmes och utbetalas av respektive organisation.

24.4 Beslutsmässighet

Fastighetsarbetsnämnden är beslutsför endast då alla ledamöter är närvarande. Beslut fattas med enkel majoritet.

24.5 Överklagande

Fastighetsarbetsnämndens beslut kan ej överklagas.

§ 25 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 och därefter med ett år i sänder, såvida begäran om förhandling ej framställs senast tre månader före den 31 mars 2027. Om begäran om förhandling framställs före nämnda tidpunkt gäller avtalet efter den 31 mars 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som yrkar förändringar i mellanvarande kollektivavtal ska samtidigt eller senast den 1 januari 2027, framlägga förslag om nytt avtal, såvida inte annat överenskommes.

Vid ändrad lagstiftning äger endera parten med en månads uppsägningstid säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än utlöpningsdagen för detta kollektivavtal. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

Stockholm den 15 april 2025

Almega Tjänsteförbunden

Fastighetsanställdas
Förbund

Stefan Lennström

Nicklas Nilsson

Eva Edström

Bilaga 1 Överenskommelse gällande uppbörd av
fackföreningsavgift m m har utgått i sin helhet

Bilaga 2

Parterna har enats om följande särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagarare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagarare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagararna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagarare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagararnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandling oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren, efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagararnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivar sidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta

saken till skiljenämnd enligt punkt 2 ”Om skiljenämnd avseende inhyrning”.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Fastighetsanställdas Förbund och två ledamöter från Almega Fastighetsarbetsgivarna. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det

ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § LAS ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

Bilaga 3

Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Inledning

Parterna vill med detta avtal skapa bättre förutsättningar för en väl fungerande och utvecklad samverkan mellan de lokala fackliga organisationerna och arbetsgivarna i fastighetsbranschen. Avtalet är en vidareutveckling av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen samt Utvecklingsavtal och Jämställdhetsavtal mellan SAF och LO. Avsikten med avtalet är inte att införa dubbla sanktionssystem. Överträdelser utgör aldrig mer än ett kollektivavtalsbrott alternativt lagbrott.

Fastighetsarbetsnämnden har att avgöra tvister som uppkommer med anledning av detta avtal. Skiljeklausulen utgör ingen begränsning i rätten att föra talan med stöd av lag eller andra avtal.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljö

Arbetet ska utföras i en sund och säker arbetsmiljö. Huvudansvaret för detta ligger enligt lag på arbetsgivaren. Arbetsmiljöaspekterna ska vara en naturlig del i företagets verksamhet. Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt deras lokala fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i organisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda arbetstagare. Samverkansformerna utformas så att de väl anpassas till verksamheten.

Skyddskommitté

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att de uppgifter som enligt Arbetsmiljölagen (AML) tillkommer skyddskommittén kan hanteras i företagets övergripande samverkansorgan. I sådant fall ska skyddsombud vara representerade när arbetsmiljöfrågor diskuteras i det övergripande samverkansorganet.

Skyddsombud och huvudskyddsombud

Antalet skyddsombud och huvudskyddsombud samt indelning i skyddsområden avgörs av det företagsövergripande samverkansorganet. Saknas sådant organ fastställs indelningen i skyddsområden av den lokala fackliga organisationen efter samråd med arbetsgivaren. Vid företag som har skyddskommitté har regionalt skyddsombud tillträde till samtliga arbetsplatser efter lokal överenskommelse.

Sekretess

De som genom sitt uppdrag fått kännedom om arbetstagarens eller arbetssökandes hälsotillstånd eller personliga förhållanden får inte obehörigen röja detta. I övrigt hänvisas till sekretessbestämmelserna i arbetsmiljölagen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagen och dess föreskrifter på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera väl ska den vara en del av i den dagliga verksamheten med ett samarbete mellan arbetsgivare, den lokala fackliga organisationen och arbetstagaren. Parterna noterar särskilt vikten av att identifiera och förebygga arbetsrelaterad stress i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Anmärkning

AMLs krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Företagshälsovård

Företagshälsovården utgör en nödvändig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att skapa god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Den ska utformas med en flexibilitet som motsvarar olika behov i det enskilda företaget. Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är betydelsefullt. Arbetsgivaren svarar för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Det företagsövergripande samverkansorganet fastställer behovet av företagshälsovård utifrån de krav som återfinns i AML och i enlighet med lagen

utfärdade föreskrifter. På företag där sådant samverkansorgan saknas ansvarar arbetsgivaren för att behovet av företagshälsovård fastställs. Detta ska ske i samverkan med de lokala fackliga organisationer som finns representerade på företaget.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att företagen avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen. Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska så långt möjligt anpassas till arbetstagarnas olika förutsättningar. Tidiga insatser är viktigt för ett bra resultat av såväl förebyggande, arbetsanpassande som rehabiliterande åtgärder.

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren bistå försäkringskassan med de uppgifter som behövs för att behovet av eventuella åtgärder kan klarläggas och genomföras så tidigt som möjligt. En förutsättning för ett bra resultat är fungerande samverkan mellan arbetsgivare, berörd arbetstagare, företagshälsovård och Försäkringskassan. Arbetsgivaren ska även upplysa arbetstagaren om möjligheten att få hjälp av sin fackliga organisation.

Anmärkning

Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning regleras i AML, Socialförsäkringsbalken och föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

Utbildning

Skyddsombud, ledamöter i det företagsövergripande samverkansorganet och arbetstagare i arbetsledande ställning ska löpande få adekvat utbildning i arbetsmiljöfrågor. Behovet av utbildning fastställs efter samverkan och syftet ska vara att samtliga parter ska ha goda kunskaper i arbetsmiljöfrågor.

Ledighet för arbetsmiljöutbildning enligt detta avtal medför rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Likabehandling

Arbetsgivarens verksamhet ska bedrivas på sådant sätt att arbetstagare likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning. Alla arbetstagare ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Likabehandling ska vara ett naturligt inslag i verksamheten. Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena efter samverkan mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Trakasserier

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med exempelvis kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

Mångfaldsarbete

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det kan exempelvis handla om att:

- med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt anpassa arbetsförhållanden så att de lämpar sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat mångfaldsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena.

Jämställdhetsarbete

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Parterna är ense om att nedanstående punkter är särskilt viktiga.

Möjligheten till befordran, utbildning och utveckling ska vara lika för kvinnor och män.

Utbildning, kompetensutveckling med mera ska främja en jämn könsfördelning i alla yrkesgrupper och på alla befattningar.

Arbetet ska anordnas så att föräldraskap och förvärvsarbete lättare kan förenas.

Alla arbetsförhållanden ska utformas så att de passar för både kvinnor och män.

Arbetsgivaren ska aktivt verka för att lediga tjänster söks av både kvinnor och män.

Vid rekrytering ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få personer av det underrepresenterade könet att söka tjänsten och försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska inte förekomma. Arbetsgivaren ska årligen genomföra en lönekartläggning och analys för att upptäcka och åtgärda eventuella sådana löneskillnader samt utforma en handlingsplan för jämställda löner.

I övrigt ska diskrimineringslagens regler följas.

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas efter de lokala förhållandena med beaktande av de prioriterade punkterna enligt ovan. De lokala parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Kompetensutveckling

Utvecklingssamtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan. Sådan personlig kompetensutveckling kan även

bli föremål för uppföljning och diskussion i lönesamtalet. Behov av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas i samband med längre tids frånvaro från arbetet, exempelvis efter föräldraledighet, långvarig sjukdom eller fackligt uppdrag. För att möjliggöra ett gott ledarskap ska chefers behov av kontinuerlig kompetensutveckling beaktas.

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2012 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägning ska vara skriftlig.

Bilaga 4 Betingsanställningar

(Gäller anställningar ingångna före den 16 april 2012)

Beordras arbetstagare att utföra arbetsuppgifter utöver arbetslistan utgår ersättning enligt följande:

Uppräkning av pris i betingslistor sker per den 1 april 2025 med 3,4 procent och per den 1 april 2026 med 3,0 procent.

1. Timlöner – heltid (inklusive semesterersättning)

	2025-04-01	2026-04-01
	<i>kr/tim</i>	<i>kr/tim</i>
kl 06 – 18	158,94	163,71
kl 18 – 22	214,64	221,08
kl 22 – 06	238,57	245,73
Efter kl 18 på lördagar och helgdagsaftnar till kl 06 på dag efter sön- och helgdag	318,01	327,55

2. Timlöner - deltid (inkl semesterersättning)

Beordras arbetstagare att utföra arbetsuppgifter utöver arbetslista utgår ersättning enligt följande:

	2025-04-01	2026-04-01
	<i>kr/tim</i>	<i>kr/tim</i>
kl 06 – 22	158,94	163,71
kl 22 – 06	238,57	245,73
Efter kl 18 på lördagar och helgdagsaftnar till kl 06 på dag efter sön- och helgdag	318,01	327,55

3. För minderåriga arbetstagare ej fyllda 20 år, utgår lön med 85 % av ovanstående.

ANSTÄLLNING PÅ BETING

Arbetstid

Arbetstiden är oreglerad. Arbetstagares ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per vecka eller 2 080 timmar per år.

Anmärkning:

Anställningar på beting omfattas inte av arbetstidslagen och reglerna i direktivet 2003/88/EG.

Förläggning

Arbetstiden förläggs mellan klockan 06.00-22.00. Inom denna tidsram utföres arbetet på tid som väljes med hänsyn till arbetets behöriga utförande och arbetstagarens eventuella huvudanställning. Vid heltidsanställning förläggs arbetstiden till helgfria måndagar-fredagar mellan kl 06.00-17.00. Anställningar understigande 1 712 timmar per år är att betrakta som deltidsanställning.

När så erfordras utföres arbetsuppgifter efter dessa klockslag och på lör-, sön- och helgdagar.

Arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Veckovila ska förläggas efter en på förhand fastställd plan och så långt möjligt till veckoslut.

Arbetstagare ska ha ledigt för nattvila. Arbetsuppgifter på beting får ej förläggas till tiden mellan klockan 22.00 och 06.00.

Semester

Vid beräkning av semesterledighet för arbetstagare på beting ska arbetsvecka anses omfatta fem arbetsdagar.

För arbetstagare på beting utgörs månadslönen av gällande belopp enligt arbetslistan inklusive eventuella fasta lönetillägg.

Arbetslista

Omfattningen av det fastighetsarbete som ska utföras vid anställningar på beting fastställs i en mellan de avtalsslutande parterna upprättad arbetslista.

Arbetsgivaren fastställer skötselprogram med instruktioner som underlag för arbetslistan.

Med utgångspunkt från skötselprogram/-instruktion och av parterna överenskomna tidsvärden, alternativt direkta arbetsstudier, fastställs underlag för lönesättning.

Månadslön fastställs utifrån ovan angivna kriterier för lönesättning samt enligt lönebestämmelserna i § 12. Månadslönen utgör ett årsgenomsnitt som utbetalas lika per månad oberoende av säsongsvariationer i arbetet.

Av arbetslista ska framgå

- arbetsställets namn
- arbetsgivarens namn
- arbetsinnehåll
- månadslön

Skötselinstruktion ska fogas till arbetslistan som bilaga.

Ändring av arbetslista

Vid byte av metod, redskap, material, nivå eller frekvenser som förändrar tidsåtgången ska arbetslistan ändras. Vid ändring av arbetslistan ska, där ej annat överenskommes, arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation, enligt reglerna om lokal förhandling i § 23. Berörd arbetstagar ska samtidigt underrättas om ändringen. Lönesänkning som föranleds av ändring i arbetslistan får ske tidigast tre månader efter arbetsgivarens underrättelse. Samma regler gäller vid borttagande av arbetsuppgifter.

Protokollsanteckning:

I och med iakttagande av ovanstående regler har arbetsgivaren gjort framställan om primär förhandling enligt MBL.

Om arbetstagar ej godtar ändring av arbetslista tillämpas uppsägningsreglerna i § 6.

Arbete utöver arbetslista

Arbetstagar är skyldig att utöver det arbete som finns upptaget i arbetslista, utföra även andra fastighetsarbeten, om förutsättningar härför finns.

Specificerad räkning på arbeten, som utförts mot timlön ska, där ej annat överenskommes, av arbetstagaren överlämnas till arbetsgivaren vid slutet av varje månad. Räkningen ska innehålla uppgift om arbetets art, datum, plats där arbetet utförts, tidsåtgång samt tid under dygnet då arbetet utfördes.

Lönebestämmelser

Månadslön utgår enligt gällande arbetslista. För beordrade arbeten utöver arbetslistan utgår ersättning enligt särskild överenskommelse alternativt timlön enligt lönebilaga.

Timlön enligt lönebilaga inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 10.

Till arbetstagare som ej fyllt 18 år utgår månadslön med 75 % av arbetslistans belopp eller 75 % av för arbetet gällande timpenning.

Till arbetstagare anställd **Tidsbegränsade anställningar** utgår, om ej annorlunda i förväg överenskommits mellan arbetsgivare och arbetstagare, lön enligt nedan:

- a) för anställningstid under högst tre månader, anställningsmånaden oräknad, lön per arbetad timme.

Timlön enligt lönebilaga.

- b) för längre anställningstid än under a) med månadslön enligt arbetslistan.

Tillsvidareanställd arbetstagare som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med den andel av arbetslistans lönebelopp som svarar mot den tid anställningen varat.

(Dagslön x antal kalenderdagar.

Dagslön = arbetslistans månadslön x 12)
365

Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren utges under sjuklöneperioden (14 dagar) enligt lagen om sjuklön när arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Beräkning av sjuklön beskrivs nedan med angivna ändringar och tillägg.

Definitioner

- **arbetsdagar per vecka**
- Vid beräkning av sjukavdrag nedan anses arbetstiden jämt fördelat över fem arbetsdagar per vecka.
- **Månadslön**
- Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

Utöver eventuell lön enligt föregående stycke ska månadslönen för arbetstagare som erhåller ersättning med timlön eller ersättning för arbetsuppgifter utöver arbetslista utgöras av vad som i genomsnitt utbetalades för dessa lönedelar under de tre senaste avlöningsperioderna.

- **Veckolönen**
Veckolönen utgörs av
$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12,2}{52}$$

Beräkning av sjuklön

- Karensavdrag görs vid sjukfrånvaro med 20% av veckolönen enligt ovan
- Vid sjukfrånvaro därefter till och med dag 14 i sjukperioden görs ett löneavdrag per arbetsdag med
$$\frac{20\% \times \text{veckolönen}}{5}$$

Anmärkning:

Från dag 15 i sjukperioden utgår ingen lön

Anmärkning:

Om arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden bakåt i tiden erhållit karensavdrag 10 gånger, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av veckolönen till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning:

Ny sjukperiod, som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Månadslön

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

Utöver eventuell lön enligt föregående stycke ska månadslönen för arbetstagare som erhåller ersättning med timlön eller ersättning för arbetsuppgifter utöver arbetslista utgöras av vad som i genomsnitt utbetalades för dessa lönedelar under de tre senaste avlöningsperioderna.

Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare görs avdrag då arbetstagaren är frånvarande med:

Avdrag **per dag** med

$$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{\text{årsarbetstid i dagar}}$$

Årsarbetstid

Vid beting ska årsarbetstiden i dagar beräknas på följande sätt:

<u>Veckoarbetstid i dagar</u>	<u>Årsarbetstid</u>
6	312
5	260
4	208
3	156
2	104
1	52

Anmärkning:

Arbetstiden enligt ovan bör i normalfallet fastställas till 260 dagar per kalenderår, vilket motsvarar en genomsnittlig arbetstid om fem dagar per vecka.

Arbetsgivarens och arbetstagarens anmälan till försäkringskassan om årsarbetstid i dagar ska överensstämma.

Adresser Almega AB och Fastighetsanställdas Förbund

ALMEGA AB

Storgatan 19
Box 555 45
102 04 STOCKHOLM

Tel: 08-762 69 00

www.almega.se

Fastighetsanställdas Förbund

Box 70446
107 25 STOCKHOLM

Tel: 08-696 11 50

www.fastighets.se

Förhandlingsframställan skickas till:

Region Nord – region.nord@fastighets.se

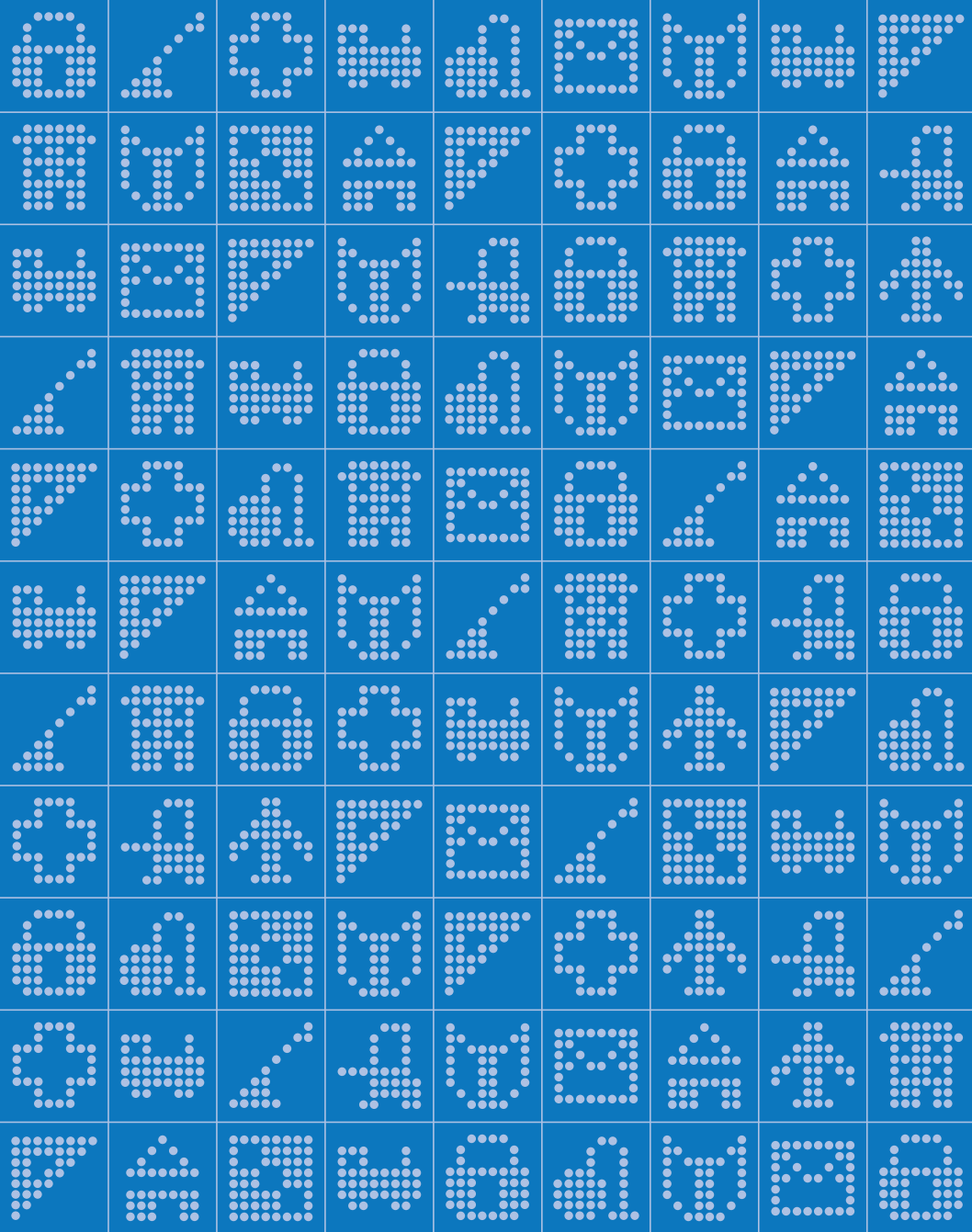
Region Ost – region.ost@fastighets.se

Region Tvärs – region.tvars@fastighets.se

Region Väst – region.vast@fastighets.se

Region Syd – region.syd@fastighets.se

Behöver företaget skyddsombud, kontakta Fastighetsanställdas Förbund på <https://www.fastighets.se/skyddsombud>



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

Artikelnr: 6554 2504

Frågor om innehåll:
Arbetsgivarguiden.se
Tel 08-762 69 00

