

KOLLEKTIVAVTAL

Ridlärare, hästskötare
och övrig personal hos
ridhusföretag

2025-2027

Giltighetstid: 2025-06-01 - 2027-05-31

4 | Tjänsteföretagen **f** fastighets

Förteckning

över särskilda överenskommelse som ej tagits med i avtalstrycket

- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd
- Utvecklingsavtal SAF – LO, PTK
- Överenskommelse angående deltidarbete SAF - LO
- Avtal om etableringsjobb Svenskt Näringsliv – LO

Innehållsförteckning

§ 1	Arbetets ledning	3
§ 2	Anställning	3
§ 3	Anställnings upphörande	4
§ 4	Arbetstid	5
§ 5	Övertidsarbete	6
§ 6	Sjuklön	8
§ 7	Semester	11
§ 8	Ledighet	11
§ 9	Löneavdrag	12
§ 10	Arbetsmarknadsförsäkringar	13
§ 11	Arbetarskydd	13
§ 12	Förhandlingsordning	15
§ 13	Huvudavtalet	16
§ 14	Avtalets giltighetstid	16
Bilaga 1	Löner med mera	17
Bilaga 2	Protokollsanteckningar	22

Omfattning

Avtalet gäller från den första i månaden efter det medlemskap erhållits i Almega Tjänsteföretagen, och avser ridlärare, hästskötare och övrig personal vid ridhusföretag.

§ 1 Arbetets ledning

Mom 1 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av lag och detta avtals bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt antaga arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Mom 2 Föreningsrätten

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkt.

§ 2 Anställning

På avtalsområdet gäller den vid varje tidpunkt gällande lag om anställningsskydd.

Mom 1 Anställningsformer

Tillsvidareanställning

Anställning gäller tills vidare om inget annat har överenskommits.

Provanställning

Vid nyanställning som avses gälla tillsvidare, får överenskommelse träffas om provanställning omfattande högst sex månader.

Vid frånvaro under provanställningen, kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvarotiden.

Tidsbegränsad anställning

Överenskommelse om tidsbegränsad anställning får träffas enligt LAS § 5.

Mom 2 Anställnings ingående

Uppgörelse om anställning ska ske skriftligen om arbetsgivare eller arbetstagare så önskar. För arbetsgivaren gäller dessutom en skyldighet att skriftligen informera om anställningsvillkoren enligt § 6c LAS.

§ 3 Anställnings upphörande

Före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 12).

Mom 3.1 Uppsägningstider

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid om en månad.

Därutöver har arbetsgivaren att iakttaga följande uppsägningstider:

Sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren vid uppsägningstillfället:

Minst	Men kortare än	Minsta uppsägningstid
	2 år	1 månad
2 år	4 år	2 månader
4 år	6 år	3 månader
6 år	8 år	4 månader
8 år	10 år	5 månader
10 år		6 månader

Om tidsbegränsad anställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, ska underrättelse härom lämnas från arbetsgivarens sida 14 dagar samt från arbetstagarens sida en vecka i förväg. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse dock ej lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningstillfället.

Mom 3.2 Provanställnings upphörande

Vill arbetsgivare eller arbetstagare avbryta anställningen före utgången av den överenskomna provtiden eller i samband med att provtiden utlöper, ska meddelande om detta lämnas senast två veckor innan anställningen

avses upphöra. Har så ej skett övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Anmärkning till mom 3

Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter anställningens upphörande utfärda arbetsgivarintyg. Sådant arbetsgivarintyg utgör villkor för att arbetslös arbetstagare ska få rätt till arbetslöshetsersättning eller kontant arbetsmarknadsstöd.

Mom 3.3 Avtalsstridigt lämnande av anställning

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av avtalsenlig uppsägningstid, går av innestående lön och/eller semesterersättning förlustig ett belopp, motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar av uppsägningstiden som arbetaren ej tjänstgjort, dock högst för två veckor.

Arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som arbetat minst en månad och därefter slutar före anställningstidens utgång respektive innan arbetet slutförts, går förlustig ett belopp motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar av anställningstiden som återstår, dock högst för en vecka.

Anmärkning

Vid kvittning enligt ovan gäller lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt. Inträffar därvid så kallad tvungen kvittning ska arbetsgivaren, innan kvittning får ske, från kronofogdemyndigheten inhämta besked om hur stor del av lönebefordringen som är skyddad mot kvittning.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Förläggning av arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör – raster oräknade – 40 timmar i genomsnitt per vecka under en fyramånadersperiod.

Arbetstiden förläggs efter samråd med arbetstagaren. Arbetstidsschema ska ange arbetstidens början och slut samt förläggning av raster och fridagar. Schemat ska omfatta minst fyra veckor.

För tillägg på obekväm arbetstid hänvisas till Lönebilagan.

Anmärkning

Dygns- och veckovila förläggs i enlighet med arbetstidslagen

Mom 2 Fridagar

Påskafton upphör arbetet kl 12.00. Pingst-, midsommar-, jul- och nyårs-afton samt nyårs-, påsk-, midsommar- och juldagen jämte 1 maj och Kristi Himmelsfärdsdag är hellediga.

Anmärkning

Ersättning för beordrat arbete utfört på under § 4 mom 2 första stycket angivna fridagar ersättes med övertidsersättning enligt § 5 för sön- och helgdag (100 %).

Av sammanlagda antalet ledighetsdagar ska för varje kalenderår minst 22 förläggas till lördagar och i anslutning till ledig söndag.

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att ordinarie arbetstid förläggs på fler helger än ovan. Överenskommelse ska vara skriftlig. Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Anmärkning

Inför en sådan överenskommelse bör arbetsgivaren informera arbetstagaren om att denne kan rådgöra med sitt fackförbund innan slutlig överenskommelse träffas.

§ 5 Övertidsarbete

Mom 1 Definition

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete utöver den ordinarie arbetstid som gäller för den heltidsanställda om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts omedelbart i efterhand av arbetsgivaren

Om arbetstagare av tvingande skäl är förhindrad att utföra övertidsarbete ska hänsyn därtill tas.

Mom 2 Lördagar, sön- och helgdagar

Vid uttagande av övertid på lördag, sön- och helgdag samt på arbetsfri helgdagsafton ska arbetsgivaren, om inte särskilda skäl föreligger, lämna besked därom till berörda arbetstagare senast kl 12.00 närmast föregående arbetsdag.

Mom 3 Övertid ersättning

Övertidsarbete betalas med 1/174 av avtalsenlig månadslön jämte följande tilläggsprocent:

- | | | |
|----|--------------------|-------|
| a) | vardagar | 50 % |
| b) | sön- och helgdagar | 100 % |

Tilläggsprocenten för övertidsarbete under tiden kl 21.00-05.00 utgör alltid 100 %.

Sön- och helgdagstiden räknas från och med kl 16.00 på lördag eller från två timmar efter ordinarie arbetstidens slut på dag före helgdag till två timmar före den ordinarie arbetstidens början på måndag eller dag efter helgdag.

Övertid ersättnings utbetalas på den ordinarie avlöningsdagen efter arbetsperiodens slut.

Mom 4 Kompensationsledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att övertidsarbete kompenseras med ledighet istället för kontant ersättning. För en timmes övertid utges två timmars ledighet.

Mom 5 Mertid

Med mertid avses arbete som deltidsanställd arbetstagare utför utöver den ordinarie arbetstiden upp till i genomsnitt 40 timmar/vecka

Mertidsarbete som har beordrats på förhand eller har godkänts omedelbart i efterhand av arbetsgivaren ger rätt till övertidsersättning enligt mom 3.

Om arbetstagare av tvingande skäl är förhindrad att utföra mertidsarbete ska hänsyn därtill tas.

Mom 6 Lokal överenskommelse

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att övertidsersättning erhålls som ett fast tillägg per månad eller inkluderas i månadslönen.

§ 6 Sjuklön

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utgår dock inte sjuklön. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska ej räknas in i sjukperioden. Det innebär att karens ska fortsätta upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren eller den arbetsgivaren satt i sitt ställe. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren eller den han satt i sitt ställe om när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagare har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock ej om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på

grund av sjukdom. För säsongsanställd arbetstagare ska försäkran därjämte innehålla uppgift om sjukdomens art.

Mom 3:2

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Försäkringskassan kan ålägga arbetstagaren att från tidigare dag genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan.

Om arbetsgivaren så begär ska den anställda styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Mom 4:1

Sjuklön utgår ej för sjukdom som infaller under sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden. För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagare skulle ha utfört arbete under överenskommen arbetstid om han ej varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det att tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare i fråga om karensavdrag, ersättnings storlek och sjuklöneperiodens längd.

Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 % inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får ej överstiga 10.

Mom 4:2

Frånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid utgör karensavdrag. Löneavdrag sker enligt § 9.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden är sjuklönen 80 % av den lön som skulle ha utgått.

Till arbetstagare som under sjukperioden, dock ej karensperioden, skulle ha varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock ej övertidsersättning) utges dessutom 80 % av ifrågavarande tillägg. Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och ej tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 % av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, dock ej för karensperioden.

Mom 4:3

Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 % redan från första ersättningsdagen, beräknas sjukavdrag för de första 20 % av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.

Anmärkning

Annan beräkning av sjuklön m m kan tillämpas efter lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period. så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållanden.

§ 7 Semester

Allmänt

Semester utgår enligt lag och ska, där ej annat överenskommits, förläggas så att arbetstagaren under månaderna juni-augusti får en ledighetsperiod om minst 4 veckor.

Semesterlönen utgör 13 % av den semesterlönegrundande inkomsten.

För arbetstagare, fyllt 18 år, ska semesterlönen (garantibeloppet), för en heltidsanställd/dag utgå enligt följande:

Från och med det semesterår som börjar

2025-04-01 1 544 kr

2026-04-01 1 590 kr

För anställda med lägre sysselsättningsgrad ska beloppen proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

§ 8 Ledighet

Mom 1 Ledighet vid val, offentliga uppdrag och fackliga konferenser

Arbetstagare, som vill erhålla ledighet för deltagande i allmänna val, för fullgörande av kommunala och andra offentliga uppdrag samt för deltagande i fackliga konferenser, rådslag och i förhandling om fråga i vilken han/hon är utsedd att vara representant för sin organisation, ska till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare framställa begäran om det i så god tid som möjligt.

I sådana fall har arbetstagaren rätt till ledighet utan lön.

Mom 2 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare
- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

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

§ 9 Löneavdrag

Vid frånvaro som omfattar hel dag, görs avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje dag som arbete skulle ha utförts. Avdrag görs alltså inte för arbetsfri lördag, sön- och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden.

Vid frånvaro i kalendermånad, som omfattar fler än 22 arbetsskyldiga dagar, görs istället avdrag enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet arbetsskyldiga dagar i månaden}}$$

Omfattar frånvaron hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen. Om frånvaron under en viss månad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst två betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{174}$$

Vid frånvaro som omfattar del av arbetsdag ska avdrag göras med 1/174 av månadslönen för varje timme på vilken arbete skulle ha utförts.

För deltidsanställd sker avdrag med daglön för varje dag på vilken arbete skulle ha utförts.

Daglön = den deltidsanställdes månadslön dividerad med under månaden schemalagda dagar för denne.

§ 10 Arbetsmarknadsförsäkringar

Arbetsgivaren skall teckna vid var tidpunkt gällande överenskommelse för försäkringar och pension mellan Svenskt Näringsliv och LO, för närvarande;

1. Avtalsgruppförsäkringen (AGS)
2. Avtalspension SAF/LO (ASL)
3. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
4. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
5. Omställningsförsäkring (TSL) och Avgångsbidrag (AGB)
6. Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

Anmärkning

Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO om möjlighet till förskjuten pensionsavgång.

§ 11 Arbetarskydd

Mom 1 Personalutrymme

Arbetsgivaren är skyldig att i erforderlig utsträckning tillhandahålla personalutrymme. Därvid ska som lägsta standard bestämmelserna i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) gälla.

Mom 2 Överdrags- och skyddskläder

Ställer arbetsgivare krav på att ridbyxor och ridstövlar ska ingå i arbetskläderna, bekostas dessa av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren tillhandahåller de anställdas överdragskläder samt varma kläder och handskar i erforderlig utsträckning.

Tvätt och erforderlig efterbehandling av överdragskläder ombesörjes och bekostas av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddsutrustning i den utsträckning som arbetet kräver, exempelvis skyddshjälm och skyddsskor. Arbetsgivaren ska även tillhandahålla väderleksbetingad utrustning, såsom regnkläder och gummistövlar. Persedlarna ska väl vårdas och återställas vid arbetstidens slut.

Vid arbete med risk för huvudskador ska arbetsgivaren tillhandahålla skyddshjälm liksom hörselskydd vid arbete med risk för hörselskador.

Mom 3 Förarhytt på traktor

Traktor ska vid körning utomhus under kall årstid vara försedd med förarhytt med reglerbar uppvärmningsanordning enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS), såvida inte eftergift från bestämmelserna medges av vederbörande Arbetsmiljöinspektör.

Mom 4 Förbandslåda

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet ska finnas en av arbetsgivaren bekostad och underhållen samt lättillgänglig förbandslåda. Arbetstagarna är skyldiga att vara aktsamma om densamma samt till arbetsgivaren anmäla om utrustningen är bristfällig.

Mom 5 Lokal arbetarskyddsverksamhet

Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger arbetstagare, som är utsedd till skyddsombud, rätt till erforderlig ledighet utan avdrag å lönen vid Arbetsmiljöinspektionen förrättningar på arbetsplatsen samt vid undersökningar, som av arbetsledningen verkställs i anledning av inträffat olycksfall eller tillbud till sådant.

På arbetsplats där lokalt skyddsombud saknas ska någon av arbetarna utsedd företrädare äga rätt att på betald arbetstid delta vid besök av Arbetsmiljöinspektionen eller regionalt skyddsombud.

Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger skyddsombud rätt till erforderlig ledighet med bibehållen lön för deltagande i av de avtalsslutande parterna godkänd utbildning i arbetsmiljö och arbetarskydd.

§ 12 Förhandlingsordning

Mom 1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Mom 2 Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna. Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 3 Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätt till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 4 Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 13 Huvudavtalet

Det mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade huvudavtalet ska gälla inom avtalsområdet.

§ 14 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 2025-06-01 till och med 2027-05-31.

Avtalet prolongeras därefter för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställs senast två månader före 2027-05-31. Om begäran om förhandling framställs före nyssnämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter 2027-06-01 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm i juni 2025

Almega Tjänsteföretagen

Fastighetsanställdas Förbund

Catarina Johansson

Kristofer Löfström

AnnEva Bomberg

David Sjören

Bilaga 1

Löner med mera

Mom 1

Lön utgår enligt bifogad lönebilaga.

Anmärkning

I de fall överenskommelse träffats om högre lön eller andra förmåner, till exempel personliga lönetillägg, utgår dessa utöver gällande avtalslöner.

Mom 2 Resor i tjänsten

Då arbetstagare såsom vårdare medföljer hästvagn på resa ska, i den mån detta ej sker på ordinarie tid, ersättning utgå per timme med timlön såsom för ordinarie tid.

Vid resa eller förläggning utom hemorten, flerdygnsförrättning, betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla i RSV:s anvisningar. Vid endagsförrättning utom hemorten gäller samma belopp som anges i Skatteverkets anvisning om traktamente vid flerdygnsförrättning.

Skatteverkets anvisningar tillämpas även i de fall arbetstagare medföljer på utlandsresa.

Parterna är ense om att arbetstagare som, efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren, använder egen bil för uträttande av uppdrag i tjänsten är berättigad till ersättning härför. Om ersättningens storlek ska arbetsgivaren och den anställde träffa skriftlig överenskommelse.

Mom 3 Löneutbetalning

Månadslönen utbetalas i efterskott senast den sista i respektive månad. I samband med avlöningen ska arbetstagaren erhålla avlöningsnota med specifikation över arbetslönen och gjorda avdrag. Lokalt må överenskommas om annan omfattning av avlöningsperioden.

Arbetsgivaren är vidare skyldig att vid tvister förete avlöningslistor avseende organiserad personal för de avtalsslutande organisationernas representanter.

Lönebilaga för ridlärare, hästskötare och övrig personal

För tiden **1 juni 2025 – 31 maj 2026** höjs utgående lön med 1 058 kr/mån för den som är heltidsanställd den 31 maj 2025.

För tiden **1 juni 2026 – 31 maj 2027** höjs utgående lön med 963 kr/mån för den som är heltidsanställd den 31 maj 2026.

För personal som anställs efter 1 juni 2025 respektive 1 juni 2026 gäller lönebilagans tarifflöner enligt nedan.

	2025-06-01 2026-05-31	2026-06-01 2027-05-31
a) som fyllt 16 år	19 234 kr	19 234 kr
b) som fyllt 17 år	20 563 kr	20 563 kr
c) som fyllt 18 år	25 551 kr	25 551 kr
d) med 3 års yrkesvana	28 675 kr	29 535 kr
e) med 5 års yrkesvana	29 221 kr	30 097 kr
f) Övrig personal	27 419 kr	28 241 kr

Yrkesvana kan intjänas först efter fyllda 18 år.

	2025-06-01 2026-05-31	2026-06-01 2027-05-31
Tillägg för arbete på obekväm arbetstid	50 kr	51 kr

OB-ersättning utgår för den ordinarie arbetstid som infaller:

måndag-fredag 17.30-06.00

lördagar efter klockan 12.00

söndagar, helgdagsaftnar, helgdagar

OBS! Ob-ersättning och övertidsersättning kan ej utgå samtidigt.

2025-06-01	2026-06-01
2026-05-31	2027-05-31

Tillägg för arbetsledande funktion	1 192 kr	1 228 kr
---	----------	----------

Tillägget avser ansvar och/eller arbetsledande funktion för skötsel av ridskolehästar, anläggning och utrustning, rekrytering och utbildning av ridskolehästarna samt för utbildning av ridskolans elever i hästkunskap och ridning

Kompetenstillägg

2025-06-01	2026-06-01
2026-05-31	2027-05-31

Diplomerad hästskötare	139 kr	143 kr
Ridlärare (SRL 1)	278 kr	286 kr
Ridlärare (SRL 2)	461 kr	475 kr
Ridlärare (SRL 3)	768 kr	791 kr

Lektionstillägg per 60-minuters lektion (vid 30-min lektion utbetalas halvt tillägg)

2025-06-01	2026-06-01
2026-05-31	2027-05-31

Ridlärare, ej genomgått yrkesprov	16 kr	16 kr
Ridlärare (SRL 1)	18 kr	18 kr
Ridlärare (SRL 2)	18 kr	18 kr
Ridlärare (SRL 3)	21 kr	21 kr

Individuell överenskommelse om lön

Tillägg enligt ovan kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare bytas ut mot ett fast tillägg per månad. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och ska revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Anmärkningar

Tillägget ska motsvara ett uppskattat genomsnitt av tillägg enligt detta löneavtal.

Inför en sådan överenskommelse bör arbetsgivaren informera arbetstagaren om att denne kan rådgöra med sitt fackförbund innan slutlig överenskommelse träffas.

Definitioner

Yrkesvana allmänt: Yrkesvana kan beräknas först från fyllda 18 år

Yrkesvana hästskötare/övrig personal: Avser yrkesvana i relation till heltidsarbete. Exempelvis; Yrkesvana 3 år = heltidsarbete i 3 år, eller deltidsarbete 50 % = 6 år

Yrkesvana ridlärare: för att tillgodoräkna sig yrkesvana (flyttas upp till 3 respektive 5 års yrkesvana) krävs minst 400 st. 60-minuters ridlektioner/år alternativt 525 st. 45-minuters ridlektioner/år

Kompetenstillägg: Utgår efter godkänt yrkesprov för respektive yrkeskategori.

Övrig information

Yrkesprov och kompetensbeskrivning som antagits av HYN (Hästnäringens Yrkesnämnd, www.hyn.se)

Godkänt yrkesprov är ridsportens bekräftelse på yrkesmässighet avseende personlig färdighet och tillämpad kunskap

Kompetensbeskrivningar

enligt överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter i HYN, vid avlagt yrkesprov.

Med ett gott horsemanship avses:

- Ha en attityd som sätter hästens välbefinnande i centrum
- Lösa sina arbetsuppgifter på ett sätt som är säkert för häst och människa
- Förstå och delvis kunna förutse hästens beteende och reaktioner
- Använda korrekt fackspråk
- Arbeta effektivt, rationellt, ekonomiskt och ergonomiskt
- Ha en för uppgiften lämplig klädsel
- Vara servicemedveten mot kund/hästägare/uppdragsgivare
- Dela med sig av sin erfarenhet

DIPLOMERAD HÄSTSKÖTARE

Kompetens att med iakttagande av ett gott horsemanship, under arbetsledning, men på ett självständigt sätt sköta hästar, stall, utrustning och kringområden.

DIPLOMERAD RIDLÄRARE SRL 1

Kompetens att med iakttagande av ett gott horsemanship, under arbetsledning men på ett självständigt sätt sköta ridskolehästar, anläggning och utrustning samt efter gemensam planering utbilda ridskolans elever i grundläggande hästkunskap och ridning.

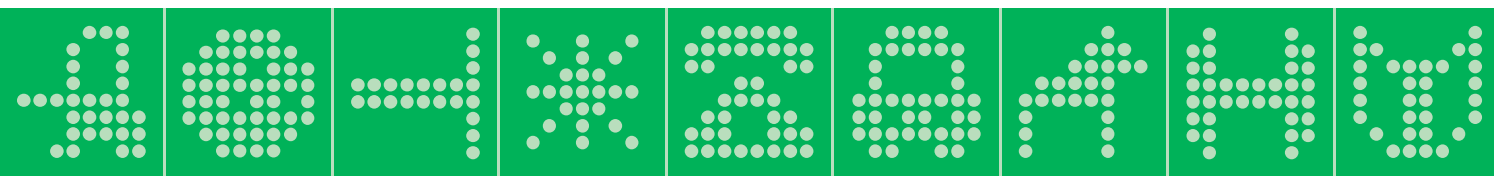
DIPLOMERAD RIDLÄRARE SRL 2 OCH SRL 3

Kompetens att med iakttagande av ett gott horsemanship, på ett självständigt sätt sköta ridskolehästar, anläggning och utrustning utbilda ridskolehästarna samt utbilda ridskolans elever i hästkunskap och ridning.

Bilaga 2

Protokollsanteckningar

1. Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger facklig representant från Fastighetsanställdas Förbund eller dess lokalavdelning rätt att beträda arbetsplats för att kontakta de anställda i fackliga spörsmål. Det förutsättes att sådant besök ej nämnvärt stör pågående arbete.
2. Arbetsgivarsidan förklarar att Almega Tjänsteföretagen i sin rådgivning kommer att rekommendera arbetsgivare att ersätta under arbetet skadade eller förkomna glasögon om ersättning ej erhålles genom försäkring.
3. Efter framställning av lokalavdelning av Fastighetsanställdas Förbund är arbetsgivaren skyldig att medverka vid uppbörd av fackföreningsavgiften genom löneavdrag. En förutsättning för arbetsgivarens medverkan är att berörda arbetare var för sig lämnar medgivande därtill.



Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00