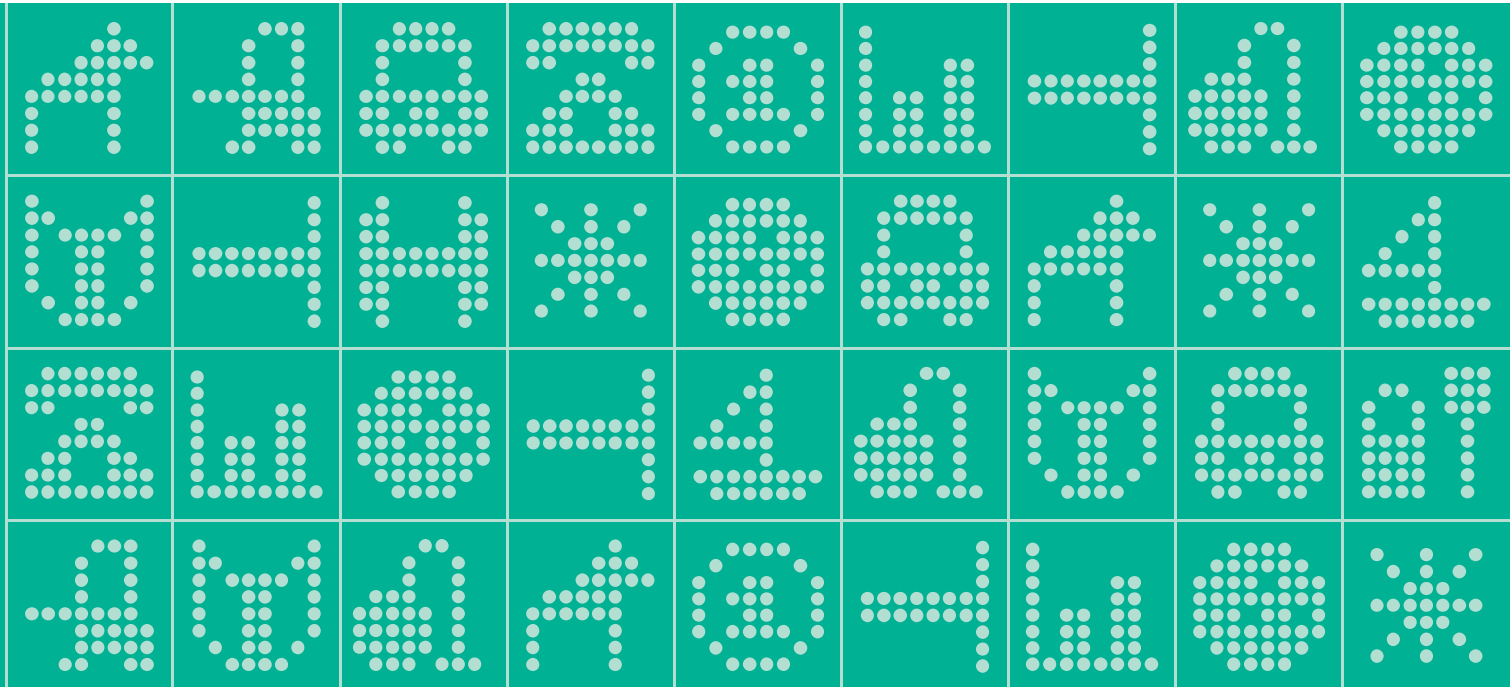
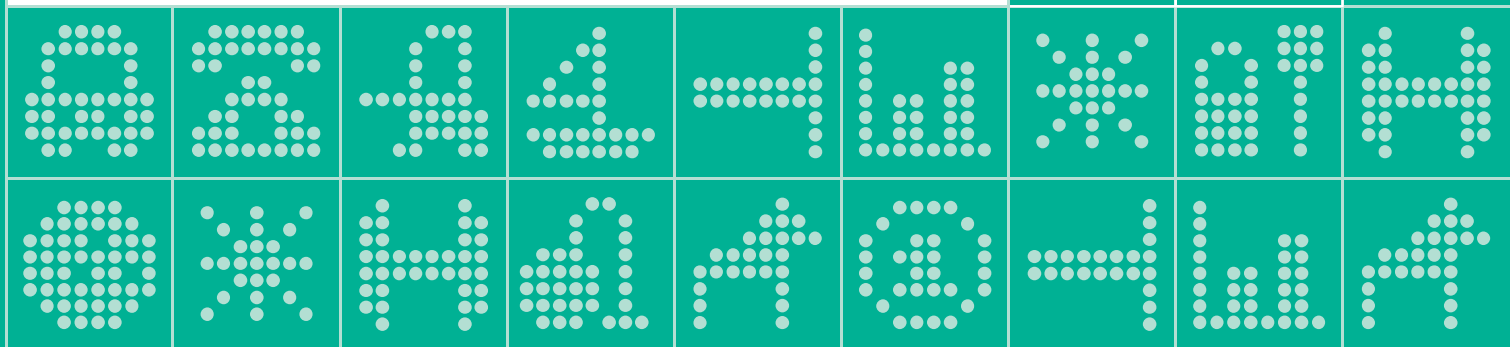
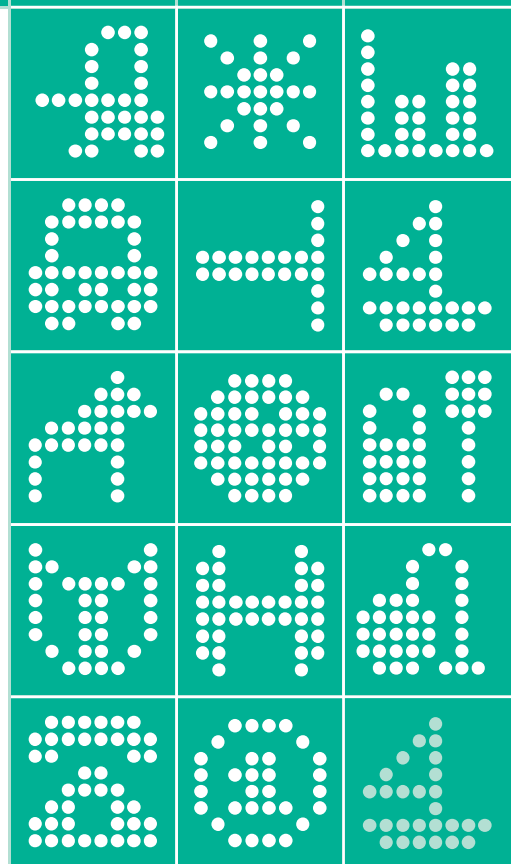




KOLLEKTIVAVTAL Banarbetare vid travbanor

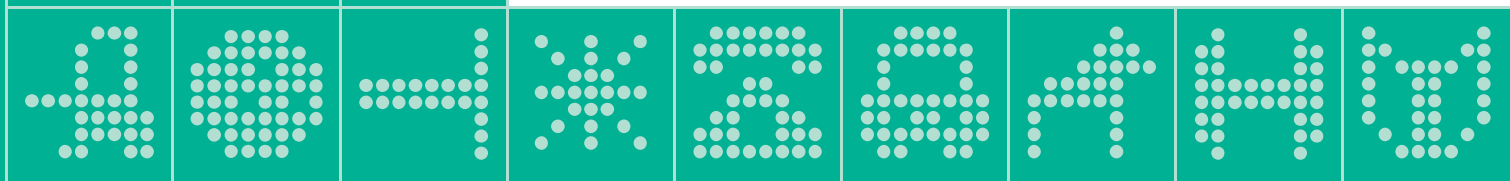
2025-2027

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

Innehåll

Förteckning	3
Omfattning	3
§ 1 Arbetets ledning	3
§ 2 Anställning	3
§ 3 Anställnings upphörande	4
§ 4 Arbetstid	5
§ 5 Övertidsarbete	7
§ 6 Sjuklön	8
§ 7 Semester	11
§ 8 Ledighet	12
§ 9 Löneavdrag	13
§ 10 Arbetsmarknadsförsäkringar	13
§ 11 Arbetarskydd	14
§ 12 Förhandlingsordning	15
§ 13 Huvudavtalet	16
§ 14 Avtalets giltighetstid	17
Bilaga 1 Lönebilaga	18
Bilaga 2 Protokollsanteckningar	23
Bilaga 3 Förhandlingsordning avseende löner	24
Bilaga 4 Bilaga för anställda vid Travskolorna	25

Omfattning

Avtalet gäller från den första i månaden efter det medlemskap erhållits i Almega Tjänsteföretagen och avser banarbetare, underhålls- och reparationsarbetare vid travbanor och galoppbanor.

§ 1 Arbetets ledning

Mom 1

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 omse sidor lämnas okränk. Såsom kränkning av föreningsrätten får inte anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare inte må tillhöra arbetstagarnas fackliga organisation.

Med arbetsledare avses den som är anställd att som arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbetet, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltagar.

§ 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 tills vidare, 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 prøvotiden eller i samband med att prøvotiden 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 inestående 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

Den ordinarie arbetstiden utgör – raster oräknade – i genomsnitt 40 timmar per vecka under en fyramånadersperiod. Arbetstiden, som ska schemaläggas, kan förläggas till vardagar och på tävlingstid även till sön- och helgdagar. Förläggning och indelning av arbetstider fastställs efter sedvanlig MBL-förhandling. På dagar då tävling ej äger rum, utläggs den

ordinarie arbetstiden normalt mellan kl. 07.00–16.30, lördagar 07.00–13.00. (Ordinarie arbetstid på lördagar kan endast äga rum vid de travbanor, där det tidigare avtalet innehållit bestämmelser härom.)

Anmärkningar

Med tävlingstid avses, förutom själva tävlingstiden, jämväl tid som åtgår för erforderligt förberedelse- och efterarbete.

Dygns- och veckovila förläggs i enlighet med arbetstidslagen.

Mom 2 Lediga dagar

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.

Mom 3 Fridagar

1 maj, jul-, nyårs- och midsommarafton samt nyårs- och påskdagen är fridagar såvida inte undantagsvis arbetets natur (bland annat tävling förlagd till sådan dag) omöjliggör dylik ledighet, i vilket senare fall övertidsersättning utgår enligt § 5.

Anmärkning

Det står de lokala parterna fritt att träffa överenskommelse om annan förläggning av den ordinarie arbetstiden än vad ovan sägs.

§ 5 Övertidsarbete

Mom 1 Definition

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

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

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 ska timlön jämte övertidstillägg utgå för minst en timme.

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 Kompensationsledighet

Om arbetsgivaren och arbetstagaren så överenskommit kan vid övertidsarbete ersättning i stället utgå i form av ledig tid, kompensationsledighet, jämte särskilt övertidstillägg enligt ovan, varvid en timmes kompensationsledighet motsvarar en övertidstimme. Om ej annat överenskommes ska kompensationsledigheten läggas ut senast påföljande vecka.

För utlagd kompensationsledighet ska den tid som motsvarar den kompenserade övertiden återföras som tillgänglig övertid.

Mom 4 Ersättning

Övertidsarbete betalas med 1/174 av den utgående månadslönen jämte tillägg för de två första timmarna antingen före eller efter ordinarie arbetstid 50% och för övrigt övertidsarbete 100 %, såvida icke annan överenskommelse träffats.

Mom 5 Beredskapstjänst

Vid behov av beredskapstjänst utöver fastställd ordinarie arbetstid för snöröjning eller dylikt, då den anställde ska stå till arbetsgivarens förfogande i bostaden eller på annan plats som meddelas arbetsgivaren, ska besked om dylik beredskap meddelas den anställde senast kl. 12.00 dagen före.

Kompenserande vila för aktivt arbete som bryter dygnsvilan ska förläggas så snart som möjligt och vara sammanhängande, dock senast inom 14 kalenderdagar. Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag. Ersättningens storlek bestäms genom överenskommelse mellan de lokala parterna.

Mom 6 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 4.

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

Mom 7 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 där-
efter 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 anställde 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 banarbetare som fyllt 20 år, ska semesterlönen för heltidsanställd per betald semesterdag (garantibeloppet), utgå enligt följande:

Från och med det semesterår som börjar

2025-04-01 1 546 kr

2026-04-01 1 592 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 Arbetskydd

Mom 1 Skyddsutrustning

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

Arbetsgivaren ska vid behov tillhandahålla skyddsskor. Vidare ska arbetsgivaren tillhandahålla regnkläder och gummistövlar samt varmkläder och handskar i erforderlig utsträckning. Tvätt av erforderliga överdragskläder ombesörjes av arbetsgivaren.

Mom 2 Förarhytt på traktor

Traktor ska vid körning utomhus under kall årstid vara försedd med förarhytt med reglerbar uppvärmningsanordning av sådan beskaffenhet att en möjligast jämn fördelning av värmen åstadkommes. Hytten ska även vara försedd med defroster.

Mom 3 Personalutrymme

Arbetsgivaren är skyldig att i erforderlig utsträckning tillhandahålla personalutrymme i enlighet med Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS).

Mom 4 Förbandslåda

På varje arbetsplats ska finnas en av arbetsgivaren bekostad, lättillgänglig, välutrustad förbandslåda. Förare av motordrivet fordon och redskap ska ha tillgång till en förbandsask.

Arbetstagare är skyldiga att vara aktsamma om utrustning samt göra anmälan då utrustning är bristfällig.

Mom 5 Mobiltelefon

Arbetsgivaren tillhandahåller en styck mobiltelefon per travbana att användas vid ensamarbete.

Mom 6 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 Arbetsmiljöinspektionens eller regionalt skyddsombuds 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 deltaga vid besök av Arbetsmiljöinspektionen eller regionalt skyddsombud.

Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger arbetare, som utsetts till regionalt skyddsombud, rätt till erforderlig ledighet utan lön för fullgörande av sitt uppdrag.

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
AnnEva Bomberg*

*Kristofer Löfström
David Sjören*

Bilaga 1

Lönebilaga

Mom 1

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.

Mom 1:1 Lönesättning för nyanställda medarbetare

Lönesättningen sker individuellt för nyanställda medarbetare vilket innebär att lönen ska sättas med hänsyn till företagets lönestruktur, utifrån en samlad bedömning av den nyanställdes yrkesutbildning och/eller erfarenhet.

Lägstalön ska endast användas som ingångslön för medarbetare som saknar relevant utbildning och/eller erfarenhet. Därefter ska lönen öka i takt med att medarbetaren utvecklas i arbetet, enligt de löneprinciper som finns i löneavtalet.

Löner för banarbetare vid travbanor och galoppbanor

För tiden **1 juni 2025 – 31 maj 2026** bildas en pott för individuell fördelning om 1 114 kronor för den som är heltidsanställd den 31 maj 2025. Efter lönerevision får lägsta lön inte understiga 25 488 kronor/månad för en heltidsanställd som fyllt 20 år. För heltidsanställd som fyllt 18 år får lägsta lön inte understiga 80% av ovanstående lön.

För tiden **1 juni 2026 – 31 maj 2027** bildas en pott för individuell fördelning om minst 1 018 kronor för den som är heltidsanställd den 31 maj 2024. Efter lönerevision får lägsta lön inte understiga 26 253 kronor/månad för en heltidsanställd. För heltidsanställd som fyllt 18 år får lägsta lön inte understiga 80% av ovanstående belopp.

Mom. 2 Tillägg för arbete på obekvämt arbetstid

För den ordinarie arbetstid som infaller på lör-, sön- och helgdagar, helgdagsaftnar samt efter kl. 16.30 måndag–fredag utgår ett tillägg per timme till arbetstagarens ordinarie lön.

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

Ob-ersättning

64 kr

66 kr

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

Individuell överenskommelse om lön

Ob-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 lönerrevision. Överenskommelse ska vara skriftlig.

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

Anmärkning

Tillägget ska motsvara ett uppskattat genomsnitt av ob-tillägg per månad.

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

Mom. 2.1

Parterna enades om följande vid hantering av pott för individuell fördelning.

”Som grund för den individuella lönesättningen fastställs särskilda lönekriterier (lönepolicy) vid varje travbana. Av dessa ska framgå vilka faktorer som värdesätts av arbetsgivaren vid lönesättning. Lönekriterierna ska göras kända för alla berörda arbetstagare och den lokala fackliga organisationen.”

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

Lönen ska vara individuell utifrån de lönekriterier som fastställs vid travbanan. Vid lönesättning tas hänsyn till arbetsuppgifterna men också till såväl ansvar som svårighetsgrad i befattningen som sättet att uppfylla kraven i befattningen.

Exempel på lönekriterier kan vara

- ansvar i arbetet
 - erfarenhet
 - mångkunnighet
 - servicekänsla
 - kompetens
- arbetsresultat

Lönen ska sättas efter samma principer för alla på travbanan. Med detta avses att arbetsgivaren inte får missgynna någon arbetstagare eller grupp av arbetstagare i förhållande till andra om förutsättningarna i övrigt är lika. Lönesättningen får inte heller ske i strid mot gällande diskrimineringslagstiftning.

Åtgärdsplan

En medarbetare som inte når förväntningarna kan få utebliven eller ringa löneökning i relation till motsvarande yrkesgrupper. Motiv för detta skall redovisas. En åtgärdsplan ska, senast i samband med avslutande av lönerevisionen, gemensamt mellan chef och medarbetare, upprättas så att medarbetaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Åtgärdsplanen skall dokumenteras (se bifogat exempel på hur en åtgärdsplan kan utformas).

Löneprocess

För ett väl fungerande lönesystem har parterna arbetat fram gemensamma riktlinjer som används i den lokala löneprocessen. Riktlinjerna kan beställas från Almega respektive Fastighets.

Exempel på åtgärdsplan

Bakgrundsinformation				
Namn:				
Anst nr/Personnummer:				
Roll:		Nuvarande lön:		
Chef:				
Organisatorisk placering:				
Motivering				
Åtgärdsplan för en framtida positiv löneutveckling				
	Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt	Avstämt
Datum för uppföljningsmöten				

Anteckningar från uppföljningsmöten

Underskrift

Medarbetare

Chef

Datum

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Bilaga 2

Protokollsanteckningar

1. Arbetstagare, som åtnjuter högre lön än som i avtalet stadgas eller andra förmåner, som fri bostad, fri elström, fri telefon med mera, ska inte på grund av detta avtal vidkännas någon minskning av dessa löne- eller andra förmåner.
2. 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.
3. Överlämna till samtliga arbetstagare samt vid nyanställning av parterna i samråd utarbetad information rörande fackförbundet och dess verksamhet och i vilken redovisas de skäl som talar för en anslutning till förbundet.
4. För skada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten är han ansvarig endast i enlighet med vad som föreskrives i lag (4 kap § 1 i skadeståndslagen).
5. Parterna har antagit den mellan SAF och LO den 1 februari 1981 gjorda rekommendationen om deltidarbete.
6. Arbetsgivarsidan förklarar att Almega Tjänsteföretagen och i sin rådgivning kommer att rekommendera arbetsgivare att ersätta under arbetet skadade eller förkomna glasögon om ersättning ej erhålles genom försäkring.
7. 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.

Bilaga 3

Förhandlingsordning avseende löner

1. Fastighets skall till företaget senast den 1 augusti 2025 respektive den 31 mars 2026 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda lokala representanter.
2. Företaget skall senast den 15 augusti 2025 respektive till den 15 april 2026 till de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utges till berörda medarbetare.
3. Om den lokala arbetstagarorganisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den meddelade lönesättningen, ska förhandlingsbegäran, inlämnas till företaget senast den 1 september 2025 respektive den 15 maj 2026. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 15 september 2025 respektive 15 juni 2026.
4. Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Fastighets. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen eller Fastighets senast den 1 oktober 2025 respektive 1 juli 2026.

Det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Fastighets att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för förhandling.

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från punkterna 1 och 2 i den ovan angivna förhandlingsordningen.

Bilaga 4

Bilaga för anställda vid Travskolorna

Allmänna anställningsvillkor

För anställda vid travskoleverksamheten gäller allmänna anställningsvillkor i enlighet med avtalet för banarbetare vid travbanor med följande ändringar:

- Med normalarbetstid avses 06.30 – 17.30
- Ordinarie fridagar är: Nyårsdagen, långfredagen, påskdagen, 1:a maj, pingstdagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen och nyårsafton

Ersättning för beordrat arbete utfört på ovan uppräknade dagar ersätts med övertidsersättning enligt regel för sön- och helgdagar (100 %).

Löner

För anställd med lägre sysselsättningsgrad ska beloppet proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

Lönebilaga Travskolorna

För tiden **1 juni 2025 – 31 maj 2026** höjs utgående lön med 1 040 kr/mån för den som är heltidsanställd den 31 maj 2025.

För tiden **1 juni 2026 – 31 maj 2027** höjs utgående lön med 949 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) Hästskötare som fyllt 16 år	19 232 kr	19 232 kr
b) Hästskötare som fyllt 17 år	20 501 kr	20 501 kr
c) Hästskötare som fyllt 18 år	25 597 kr	25 597 kr
d) Hästskötare med 3 års yrkesvana	28 760 kr	29 622 kr
e) Hästskötare med 5 års yrkesvana	29 278 kr	30 156 kr
f) Övrig personal	27 564 kr	28 391 kr

Tillägg för arbete på obekväm arbetstid/tim.

Ersättning för arbete på obekväm arbetstid utgår vid följande tider:

Måndag-fredag 17.30 – 06.00

Lördag efter kl. 12.00

Söndagar, helgdagsaftnar, helgdagar

	2025-06-01	2026-06-01
	2026-05-31	2027-05-31
Ob-ersättning	45 kr	47 kr

Ob-ersättning och övertidsersättning kan ej utgå samtidigt

	2025-06-01	2026-06-01
	2026-05-31	2027-05-31
Semesterlönegaranti för arbetstagare som fyllt 18 år	1 545 kr	1 591 kr
Tillägg för arbetsledande funktion	1 194 kr	1 230 kr

	2025-06-01	2026-06-01
	2026-05-31	2027-05-31
Instruktörstillägg	16 kr	16 kr
Instruktörstillägg genomgången TLU	18 kr	18 kr

Instruktörstillägg utbetalas per fullgjord 60-minuters lektion (vid fullgjord 30-minuters lektion utbetalas halvt tillägg).

Individuell överenskommelse om lön

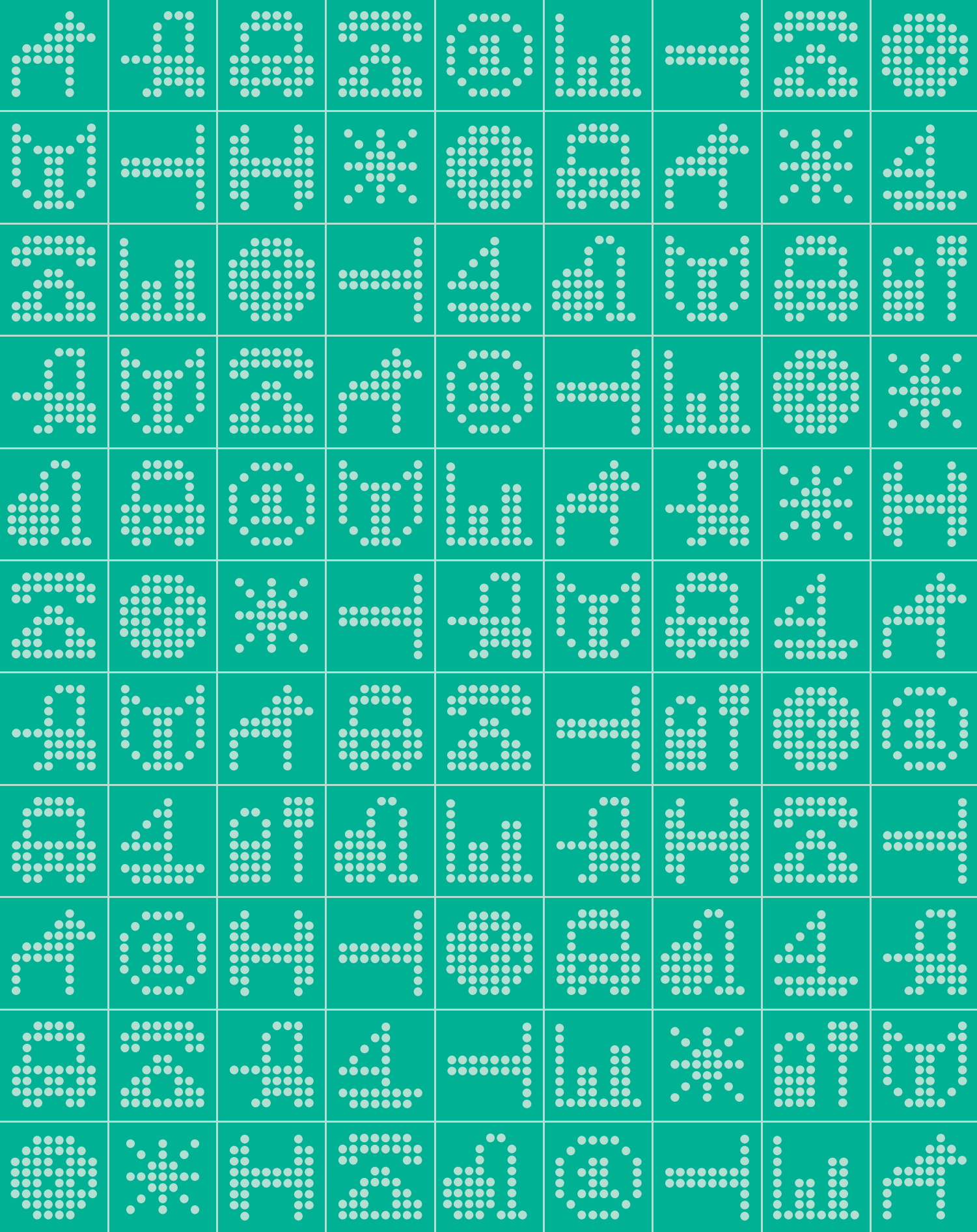
Tillägg enligt ovan kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare bytas ut mot ett fast tillägg per månad. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och ska revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig.

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

Anmärkning

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.



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Art nr: 6524 2506

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

