

CIRKULÄR

NR. 8/2020

Stockholm
2020-12-18Handläggare
JO**Till**

Regioner, personal.

Region vidarebefordrar till avdelning samt

förtroendevalda inom avtalsområde Arbetsgivaralliansen Idrott

Arbetsgivaralliansen Idrott

Den 15 december antog förbundsstyrelsen förslaget till nytt kollektivavtal avseende Idrott inom Arbetsgivaralliansen. Överenskommelsen gäller för perioden 1 november 2020 till och med 31 oktober 2023.

Parterna är överens om att följa § 2 av den centrala överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gällande bland annat sänkt avtalspensionsålder.

Parterna äger rätt att senast den 30 juni 2022 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 oktober 2022.

Löner

Uppgårelsen på 1430 kronor innebär att lönerna den 1 november 2020 ökar med 480 kr, den 1 november 2021 med 475 kr och den 1 november 2022 med 475 kronor.

Lägsta grund lön	2020-11-01	2021-11-01	2022-11-01
Vid fyllda 20 år:	23 920 kr	24 395 kr	24 870 kr
Vid fyllda 19 år:	20 780 kr	21 255 kr	21 730 kr
Vid fyllda 18 år:	19 854 kr	20 329 kr	20 804 kr
Vid fyllda 17 år:	15 225 kr	15 700 kr	16 175 kr

Vid fyllda 16 år: 12 609kr 13 084 kr 13 559 kr

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 2 ändras och får följande ny lydelse:

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

§ 9 Uppsägning

Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder ändras och får följande lydelse:

Mom. 2:6 Arbetstagare som fyllt 68 år eller 69år efter 1 januari 2023

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 68 år genom skriftlig underrättelse två månader innan utgången från arbetsgivaren eller arbetstagaren. **Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.**

Anställningar som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått ålder enligt detta moment, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter någondera underrättat motpart om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytande enligt detta moment.

Arbetsgrupp: översyn av de allmänna villkoren

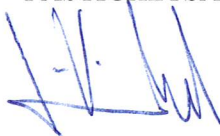
-Under avtalsförhandlingarna 2017 infördes flera nya skrivelser för tjänstemän inom branschområde idrott, vilket nu medfört ett behov för parterna att för den del som berör Fastighets medlemmar genomföra en översyn av de allmänna villkoren.

-Med anledning av det tillsätter parterna en arbetsgrupp med syfte att redaktionellt se över avtalet och undersöka förutsättningarna samt eventuellt verka för att sammanföra avtalet med det som gäller för tjänstemän alternativt skilja avtalen åt än tydligare redaktionellt.

-Arbetsgruppen ska senast i februari 2021 inlett sitt arbete där tidplan och ramar för arbetet har satts. Arbetsgruppen ska presenterat en slutrapport senast december 2021.

-Under arbetet av att se över de allmänna villkoren så kommer parterna även att lyfta de yrkanden som inte omhändertagits i dessa avtalsförhandlingar ex semesterväxling, åtgärder kring sexuella trakasserier, pensionsinbetalningar på lönespecifikationer m.m. Det är var parts ansvar att de egna yrkandena lyfts in i översynen.

Vänliga hälsningar
FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND



Jari Visshed



Joakim Oscarsson

Bilaga: förhandlingsprotokoll med bilagor

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalen) enligt **bilaga 3** gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

§ 6 Arbetsgrupp: översyn av de allmänna villkoren

Under avtalsförhandlingarna 2017 infördes flera nya skrivelser för tjänstemän inom branschområde idrott, vilket nu medfört ett behov för parterna att för den del som berör Fastighets medlemmar genomföra en översyn av de allmänna villkoren.

Med anledning av det tillsätter parterna en arbetsgrupp med syfte att redaktionellt se över avtalet och undersöka förutsättningarna samt eventuellt verka för att sammanföra avtalet med det som gäller för tjänstemän alternativt skilja avtalen åt än tydligare redaktionellt.

Arbetsgruppen ska senast i februari 2021 inlett sitt arbete där tidplan och ramar för arbetet har satts. Sammankallande är Arbetsgivaralliansen så vitt parterna inte kommer överens om annat. Arbetsgruppen ska presenterat en slutrapport senast december 2021.

Under arbetet av att se över de allmänna villkoren så kommer parterna även att lyfta de yrkanden som inte omhändertagits i dessa avtalsförhandlingar ex semesterväxling, åtgärder kring sexuella trakasserier, pensionsinbetalningar på lönespecifikationer m.m. Det är var parts ansvar att de egna yrkandena lyfts in i översynen.

§ 7 Tidigareläggning av pension

Parterna är överens om att följa § 2 av den centrala överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gällande bland annat sänkt avtalspensionsålder.

§ 8 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade **2020-12-15**.

Avtalet är preliminärt i avvaktan på godkännande från Fastighetsanställdas Förbund förbundsstyrelse samt Branschkommitté Idrott.

Parterna äger rätt att senast den 30 juni 2022 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 oktober 2022.

Vid protokollet

Johnatan Kibebe

Justeras

Joakim Oscarsson

Bilaga 1

Löneavtal:

Löner och tillägg för anställda anslutna till Fastighetsanställdas Förbund inom Idrott

Det är viktigt att arbetsgivaren fortlöpande ser över arbetsorganisationen i syfte att utveckla effektiviteten samt skapa förutsättningar för de anställdas trygghet i sina anställningar och utveckling i arbetet. Vid översynen, i vilken både arbetsgivare och arbetstagare ska ta del, bör särskilt beaktas utvecklandet av nya arbetsformer, behovet av systematisk och fortlöpande utbildning av de anställda samt de anställdas intresse av stimulerande och varierande arbetsuppgifter.

Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor. Förbudet gäller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, deltidsarbete eller tidsbegränsad anställning.

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen ska öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation. För att följa upp uppställda mål genomförs årligen ett löne-/utvecklingssamtal.

För tillsvidareanställd utges månadslön.

För deltidsanställd utges månadslön i proportion till den deltidsanställdes veckoarbetstid i förhållande till 40 (38,5) timmars arbetsvecka.

Anmärkning

Talet inom parentes gäller arbetstagare som omfattades av arbetstidsförkortning enligt tidigare avtal mellan Arbetsgivaralliansen och Fastighetsanställdas Förbund.

Vid kortare anställning än tre månader kan timlön tillämpas. Timlön är månadslön vid heltid enligt denna bilaga dividerat med 172 (166).

Lönehöjning, lägsta grundlön och lönetillägg för perioden 2020-11-01 - 2023-10-31

Lönerna höjs

2020-11-01 med 480 kr

2021-11-01 med 475 kr.

2022-11-01 med 475 kr.

Ovanstående nivåer i kronor har legat till grund för beräkningen av lägsta grundlön

För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

För anställd på heltid utges lägst månadslön enligt punkt 1 nedan:

1. Lägsta grund lön	2020-11-01	2021-11-01	2022-11-01
Vid fyllda 20 år:	23 920 kr	24 395 kr	24 870 kr
Vid fyllda 19 år:	20 780 kr	21 255 kr	21 730 kr
Vid fyllda 18 år:	19 854 kr	20 329 kr	20 804 kr
Vid fyllda 17 år:	15 225 kr	15 700kr	16 175 kr
Vid fyllda 16 år:	12 609kr	13 084 kr	13 559 kr

För arbetstagare som vid anställningen har en dokumenterad branschvana om 4 år utges ersättning enligt punkt 2 nedan. Förutom månadslön kan arbetstagare erhålla lönetillägg baserad på arbetsuppgiften och/eller arbetstagarens meriter. Tillägg utges då enligt punkterna 3 - 6.

Arbetstagare som av arbetsgivare utsetts till förman eller till handledare för praktikanter eller motsvarande erhåller ersättning med överenskommen summa dock lägst enligt punkt 3. **Lönetillägg enligt punkt 3 eller Handledartillägg enligt nedan utgår inte samtidigt.**

Arbetstagare som självständigt planerar sitt eget arbete och/eller exempelvis kontrollerar av entreprenör utfört arbete samt arbetstagare som fattar beslut i förvaltarfrågor eller ansvarar för uthyrning, bokning, inköp, försäljning eller liknande ersätts högst med överenskommen summa enligt punkt 4.

För arbetstagare som utöver löpande verksamhet utför arbetsuppgifter som är av arten periodiskt underhåll eller reparationer eller arbetstagare som utöver sina normala arbetsuppgifter har kunskaper som är eller kan vara värdefulla för arbetsgivaren utgår ersättning högst med överenskommen summa enligt punkt 5.

För arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifternas art, mängd och svårighetsgrad ersätts högst med överenskommen summa enligt punkt 6.

Lönetillägg enligt punkt 2–6

2. Branschvana 4 år	600 kronor i månaden
3. Arbetande förman	lägst 500 kronor i månaden
4. Ansvar	högst 1200 kronor i månaden

5. Reparations, underhållsarbete högst 2400 kronor i månaden

och särskild kunskap

6. Särskild prestation högst 2400 kronor i månaden

Handledartillägg

Arbetstagare med handledaransvar för elever från gymnasieskolans yrkesprogram, yrkeshögskola eller annan av parterna godkänd utbildning, erhåller ett särskilt lönetillägg. Tillägget ska lägst utgå med 50 kr per dag, för de dagar man är verksam som handledare.

Anmärkning

Handledare ska genomgå handledarutbildning på det sätt som fastighetsbranschens utbildningsnämnd rekommenderar. Handledare ska endast handleda en elev åt gången.

Bilaga 2

Ändringar i branschavtal Idrott

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 2 ändras och får följande ny lydelse:

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

För arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren uppnått den gällande pensionsåldern —67 år, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Dessa särskilda regler gäller också för arbetstagare som har fyllt 67 år eller som har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas hos arbetsgivaren, se § 5 mom. 7:1.

§ 9 Uppsägning

- *Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder ändras och får följande lydelse:*

Mom. 2:6 Arbetstagare som fyllt 68 år eller 69år efter 1 januari 2023

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 68 år genom skriftlig underrättelse två månader innan utgången från arbetsgivaren eller arbetstagaren. **Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.**

Anställningar som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått ålder enligt detta moment, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter någondera underrättat motpart om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytande enligt detta moment.

Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.

Bilaga 3

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare inom Idrott

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen – PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK

Övriga avtal mellan parterna

Gäller arbetstagare som tillhör Fastighetsanställdas Förbunds/Kommunals organisationsområde

- Avtalspension Svenskt Näringsliv/LO
- Avtalsgruppsjukförsäkring AGS mellan Svenskt Näringsliv/LO
- Föräldrapenningtillägget, FPT