

# Cirkulär

NR. 06/2023

Stockholm  
den 3 maj 2023

Handläggare  
NN

Till  
Regioner, personal  
Regioner vidarebefordrar till klubbar, arbetsplatsombud samt förtroendevalda inom  
avtalsområdet Fastigo

## **Avtalsinformation Fastigo.**

Den 2 maj 2023 antog förbundsstyrelsen förslaget till nytt kollektivavtal avseende  
Fastighetsbranschens Arbetsgivareorganisation, Fastigo. Överenskommelsen gäller från och med den  
1 april 2023 – 31 mars 2025.

### Löner

Uppgårelsen innebär att löneutrymmet den 1 april 2023 är enligt följande:

Utgående löner höjs med minst 1250 kr

Lägstalönerna höjs med minst 1350 kr

Löneutrymmet den 1 april 2024 är enligt följande:

Utgåendelöner höjs med minst 1050 kr

Lägstalönerna höjs med 1050 kr

Individgaranti om minst 625 kr 1 april 2023

Individgaranti om minst 525 kr 1 april 2024

Lägsta lön 2023 skall minst vara 26 323 kr/mån efter genomförd lönerevision

Lägsta lön 2024 skall minst vara 27 373 kr/mån efter genomförd lönerevision

Avtalade arbetsuppgifter (beting)

Höjning med 4,1 % från den 1 april 2023

Höjning med 3,3 % från den 1 april 2024

	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
<b>1. Månadslön</b>		
För heltidsanställd arbetstagare, fyllda 20 år ska månadslönen enligt F-avtalets § 5 mom 1 vara lägst: a. Vid fyllda 19 år utges 80 % av lön till vuxen arbetstagare b. Vid fyllda 18 år utges 75 % av lön till vuxen arbetstagare c. Vid fyllda 17 år utges 55 % av lön till vuxen arbetstagare d. Vid fyllda 16 år utges 50 % av lön till vuxen arbetstagare	26 323	27 373
<b>2. Särskilt samordningsansvar, kronor/månad</b>	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
Till arbetstagare som enligt F-avtalets § 5 mom 6 av arbetsledningen utsetts att ha särskilt samordningsansvar utges särskilt tillägg om lägst	358,10	369,92
<b>3. Handledare, kronor/dag</b>	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
Till arbetstagare som omfattas av F-avtalets § 5 mom 7 utges ett tillägg per handledningsdag om lägst:	55:00	57:00
<b>4. Ersättning för obehövlig arbetstid, kronor/timme</b>	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges enligt F-avtalets § 5 mom 8 extra ersättning med nedan angivna belopp.		
a. Vardagar 18.00–06.00	30,40	31,40
b. Lör- och söndagar 00.00–24.00	41,22	42,58
c. Helgdagar, nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton 00.00–24.00	81,23	84,63
d. Annan dag före helgdag 18.00–24.00	81,23	84,63
<b>5. Ersättning för beredskapsarbete, kronor/timme</b>	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31
Ersättning för beredskapsarbete enligt F-avtalets § 8 utges per timme med lägst:		
a. Vardagar	13,84	14,30
b. Lördag, söndag eller helgdag samt från 20.00 dag före till 06.00 dag efter sådan dag	27,58	28,50
c. Från 20.00 dag före nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton till 06.00 dag efter sådan storhelg	41,53	42,91
<b>6. Särskild timersättning för arbetstagare med avtalade arbetsuppgifter (beting), kronor/timme</b>	2023-04-01 – 2024-03-31	2024-04-01 – 2025-03-31

Arbetstagare anställd för avtalade arbetsuppgifter, ersätts enligt bilaga 1 i F-avtalet. För arbete utöver de avtalade utges särskild timersättning med:		
a. kl 06.00–22.00	152,92	157,97
b. kl 22.00–06.00	229,54	237,11
c. kl 18.00 lördag och helgdagsafton till kl 06.00 dag efter sön- och helgdag	305,94	316,04

**Anmärkning**

Ersättning för obekvämt arbetstid, beredskap samt särskild timersättning för avtalade arbetsuppgifter inbegriper semesterlön och semesterersättning.

**Protokollsanteckning**

Detta innebär att lägsta uttryckningsersättning är 263:23 kronor från den 1 april 2023 och 273:73 kronor från den 1 april 2024.

**Ny text under §12 permissionsregler mom 2**

för hastigt påkommande, tandläkarbesök akut eller efter remiss, läkarbesök (förstagångsbesök eller efter remiss) samt för högst två tillfällen vid besök hos mödravården

**Ny text under utbetalning av semestertillägg § 9 mom 8**

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan hantering av semesterdagstillägg. Exempelvis lediga dagar, avsättning till pension eller annat. Centrala parterna bör dock konsulteras innan sådan överenskommelse träffas.

**Ny text under uppsägningstider §13**

**Uppsägningstid**

**Mom 3:1.** Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande antal månader, om inte parterna kommit överens om annan uppsägningstid reglerad i anställningsavtalet

**Uppsägning från arbetstagarens sida t o m 2024-03-31**

	uppsägningstid
	1 månad

**Uppsägning från arbetstagarens sida fr o m 2024-04-01**

Vid anställning:	uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
från och med 2 år	2 månader

**Uppsägning från arbetsgivarens sida**

Vid anställning:	uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
fr o m 2 år till 4 år	2 månader
fr o m 4 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

**Upplysningar**

1. Efter uppnådd ålder enligt 32a § Las gäller en månads uppsägningstid.
2. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska anmälan till Trygghetsfonden Fastigo-LO göras.

**Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser.**

Se bilaga 1

Löner:

1 april 2023 – 21 300 kr

1 april 2024 – 22 000 kr

Därefter 85 % av lägsta lönen på hela avtalsområdet.

**Överenskommelse om arbetsgrupper under avtalsperioden**

1. Parterna tillsätter en strategi- och utvecklingsgrupp för gemensam framtidspaning inom fastighetsbranschen
2. Parterna tillsätter en arbetsgrupp, utan åtagande, att utreda möjlighet till införande av delpension inom avtalsområdet.
3. Parterna är överens om att ge den partsgemensamma arbetsmiljögruppen ett uppdrag om att utreda fördelarna om friskvård så att parterna kan marknadsföra detta i branschen

Vänliga Hälsningar  
Fastighetsanställdas Förbund



Joakim Oscarsson



Nicklas Nilsson

Bilaga: förhandlingsprotokoll med bilagor

<b>Protokoll</b>	2023-05-02
<b>Arbetsgivarpart</b> <b>Arbetstagarpart</b>	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation Fastighetsanställdas Förbund
<b>Ärende</b>	Kollektivavtal "Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser"
<b>Närvarande</b>	<b>Fastigo:</b> Johan Mann, justerare Susanne Svensson, sekreterare Lisa Strandberg  <b>Fastighetsanställdas Förbund:</b> Nicklas Nilsson, justerare Ewa Edström

### § 1 Innehåll mm

Bifogad "Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser" gäller för företag anslutna till Fastigo och som omfattas av F-avtalet.

### § 2 Tvisters handläggning

Twist om tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelser som slutits med stöd av detta avtal, regleras i särskilt huvudavtal mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund.

### Protokollsanteckning

Parterna är överens om betydelsen av att kunna bistå lokala parter om tillämpningen av det centrala avtalet. Lokal part har därför möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation vid frågor om avtalstillämpningen, för att vid behov vägleda och stödja tillämpningen av avtalet.

### § 3 Giltighetstid och uppsägning

Bifogad "Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser" gäller från och med 2023-05-02 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig. Vid en uppsägning från endera parten kommer anställningar enligt detta avtal att vara giltiga till dess anställningstiden löpt ut eller till dess att arbetsgivare eller arbetstagare avslutar anställningen enligt bestämmelserna i avtalet.

### § 4 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet



Susanne Svensson

Justeras den



Johan Mann

Justeras den



Nicklas Nilsson

Justeras den



Ewa Edström

# Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser

Kollektivavtal mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund för företag anslutna till Fastigo och som omfattas av F-avtalet.

## § 1 Avtalets syfte

Inom fastighetsbranschen pågår olika aktiviteter med fokus på att utveckla arbetsmarknadsinsatser för att minska långtidsarbetslöshet och öka inkluderingen samt att därigenom skapa en ökad trygghet och trivsel i bostadsområdet.

Syftet med avtalet är att stärka arbetstagarens möjligheter för ett reguljärt arbete på arbetsmarknaden, där den anställde ska kunna erbjudas arbetsuppgifter som utgår från arbetstagarens förutsättningar, bakgrund och behov.

## § 2 Tillämpningsområde

Avtalet kan tillämpas för personer i en arbetsmarknadspolitisk insats, som anställs för arbete som inte är budgeterat inom ordinarie verksamhet:

- med eller utan anställningsstöd från arbetsförmedlingen eller
- utifrån arbetsmarknadspolitiska insatser från kommun

## § 3 Lokal hanteringsordning

**Mom 1.** Innan "Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser" kan tillämpas, ska en överläggning ske mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation eller om lokal facklig organisation saknas företrädare för Fastighetsanställdas förbunds region.

**Mom 2.** Vid överläggningen ska protokoll föras. Överläggningen ska omfatta:

- vilken arbetsplats och arbetsområde som anställningen ska ske
- förutsättningar för stöd och handledning
- antal anställningar som ska ingå, anställningens längd och arbetstidens omfattning

### Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 § MBL

**Mom 3.** Senast i samband med att anställningen påbörjas ska individuell handlingsplan ha upprättats. Handlingsplanen följs upp under anställningstiden.

W  
M  
S  
a

## § 4 Facklig information

Arbetsgivare ska i enlighet med Samverkansavtalet § 9 möjliggöra för facklig förtroendevald att informera de som anställs på avtalet om den lokala fackliga verksamheten.

## § 5 Årlig uppföljning

**Mom 1.** Arbetsgivaren ska årligen följa upp tillämpningen av avtalet och till berörd lokal arbetstagarorganisation eller om sådan saknas, företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds region redogöra för:

- antal anställningar som ingåtts under året
- anställningens längd samt
- inom vilka verksamhetsområden som anställningarna funnits

## § 6 Anställningsform mm

**Mom 1.** Arbetstagare anställs enligt särskild tidsbegränsad anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser.

**Mom 2.** Anställningen är tidsbegränsad i som längst två år. Finns behov av förlängd anställning efter två år, får anställningen förlängas efter förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen (MBL).

**Mom 3.** Anställningen tillgodoräknas inte tidsmässigt för övergång till en tillsvidareanställning enligt 5a § lagen om anställningsskydd (Las). Underrättelseskyldighet vid tidsbegränsade anställningar i 28 § Las gäller inte.

## § 7 Avslut av anställning, uppsägningstid mm

**Mom 1.** Arbetstagares anställning upphör, utan uppsägning

- a) enligt de regler som gäller för respektive arbetsmarknadspolitisk insats eller
- b) dessförinnan om arbetstagaren erhåller sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken

**Mom 2.** Anställningen kan avbrytas före den avtalade anställningstidens utgång av andra skäl än som avses i mom 1, med en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Arbetsgivaren ska snarast underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningens upphörande.

**Mom 3.** Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a § lagen om anställningsskydd (Las) gäller inte skyldighet att ge underrättelse, varsel eller besked.

**Mom 4.** I samband med att anställningen avslutas utfärdar arbetsgivaren ett tjänstgöringsintyg som innefattar uppgift om anställningstid, den kompetens som arbetstagaren erhållit och de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a checkmark and the letters 'SM', 'Sam', and 'Su'.

## § 8 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

### **Mom 1.** Anställningstid enligt detta avtal

- a) ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § Las och
- b) inskränker inte den företrädesrätt till återanställning enligt 25 § Las som arbetstagaren kan ha tjänat in i tidigare anställning hos arbetsgivaren, d v s är överhoppningsbar tid när tiden för företrädesrätt ska bestämmas.

### **Mom 2.** Bestämmelserna i 22 och 25 a §§ Las gäller inte.

**Mom 3.** Om arbetstagaren senare får en annan anställning hos arbetsgivaren, så räknas även den tidigare anställningstiden enligt detta avtal i den sammanlagda anställningstiden.

## § 9 Lön

Månadslön utges från 2023-04-01 med 21 300 kronor och från 2024-04-01 med 22 000 kronor.

Därefter beräknas månadslönen som 85 % av lägsta lön enligt Löneavtalets Bilaga A.

Arbetstagare för tidsbegränsad anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser omfattas inte av F-avtalets lönerevision och bidrar inte heller vid fastställande av utrymme för löneökningar hos arbetsgivaren.

## § 10 Allmänna villkor

Med undantag av vad som reglerats ovan tillämpas F-avtalet.

11 01  
Sun  
su



<b>Protokoll</b>	Den 21 och 27 februari, 4, 17, 26 och 27 april samt 2 maj 2023	
<b>Arbetsgivarpart</b>	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	
<b>Arbetstagarpart</b>	Fastighetsanställdas Förbund	
<b>Ärende</b>	Kollektivavtalsförhandling om löner och allmänna anställningsvillkor för F-avtalet	
<b>Plats</b>	Fastigos kontor, Stockholm	
<b>Närvarande</b>	<b>Fastigo:</b> Johan Mann Charlotta Stensson Jerker Eriksson Anna Flood Lina Landström Göran Olsson Susanne Svensson Lisa Strandberg	<b>Fastighetsanställdas Förbund:</b> Nicklas Nilsson Eva Edström Linda Friman Wallskog Patrik Hellström Björn Nielsen (27/3-24) Kim Nilsson Timo Närhi Veronica Persson Cecilia Thornell Jimmy Winge

Efter enskilda och gemensamma överläggningar enas parterna om att teckna kollektivavtal om löner och allmänna villkor enligt följande.

### 1. Löner

Löneavtal fastställs för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31 enligt protokollets bilaga 1.

### 2. Allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31 enligt protokollets bilaga 2.

#### Anmärkning

I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har denna regel fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.

### 3. Avtalens giltighetstid

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som begär förhandling om ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.

Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2025. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

#### 4. Överenskommelse om arbetsgrupper under avtalsperioden

1. Parterna tillsätter en strategi- och utvecklingsgrupp för gemensam framtidsspaning inom fastighetsbranschen
2. Parterna tillsätter en arbetsgrupp, utan åtagande, att utreda möjlighet till införande av delpension inom avtalsområdet.
3. Parterna är överens om att ge den partsgemensamma arbetsmiljögruppen ett uppdrag om att utreda fördelarna om friskvård så att parterna kan marknadsföra detta i branschen.

#### 5. Godkännande av avtalet

Denna överenskommelse är preliminär intill dess den antagits av Fastighetsanställdas Förbunds förbundsstyrelsen.

#### 6. Avslutning

Förklaras förhandlingen avslutad.

#### Anteckning till protokollet

Parterna antecknar att som kollektivavtal mellan parterna gäller följande överenskommelser:

Avtal om allmänna anställningsvillkor 2023–2025

Löneavtal 2023–2025

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, 2023

Avtal om lärlingsanställning, 2020

Yrkesintroduktionsavtal, 2016

Inhyrning av personal – företrädesrätt, 2010

Samverkansavtal samt Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling, 2007

Omställningsavtal Fastigo–LO, 2005

Huvudavtal, 2004

Statistiköverenskommelse, 2019

Reseavtal, de centrala parternas rekommendationsavtal 1993

Tid efter annan gällande avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO om

– avtalspension SAF-LO med premiebefrielseförsäkring

– avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

– avgångsbidrag, AGB

– försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT

– grupplivförsäkring, TGL

– trygghetsförsäkring, TFA

Krislägesavtal för kommunala medlemsföretag, 2020

Beredskap vid krig/krigsfara, 1990

Förslagsverksamhet, 1987

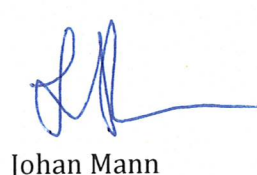
Asbestexponerade arbetstagare, vissa åtgärder, 1987

Vid protokollet



Susanne Svensson

Justeras för Fastigo

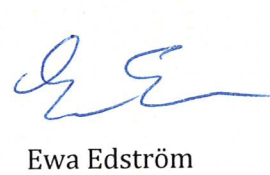


Johan Mann

Justeras för Fastighetsanställdas Förbund



Nicklas Nilsson



Ewa Edström

# Bilaga 1: Löneavtal

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund är ense om följande löneavtal från den 1 april 2023 till den 31 mars 2025.

## § 1. Lönepolitiska värderingar

**Mom 1.** De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna. Det förutsätter konstruktivt och förtroendefullt samarbete mellan de lokala parterna.

Lönebildning ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och arbetstagarnas utveckling.

De grundläggande principerna för lönesättningen syftar till att ge vägledning i fråga om hur en riktig lönestruktur ska byggas upp eller bibehållas.

För att bibehålla en god lönestruktur som båda parter anser tillfredsställande ska företaget och den lokala fackliga organisationen inleda den ordinarie lönerevisionen med att analysera och utvärdera hur lönesättningen för arbetstagarna har utfallit i relation till de grundläggande principerna.

Lönesättningen ska medverka till en utveckling av arbetsuppgifterna. Syftet är att stimulera till blandade arbetsuppgifter och en i övrigt ur arbetsmiljösynpunkt lämplig sammansättning av arbetsuppgifter. De lokala parterna ska diskutera och fastställa efter vilka principer lönesättning ska ske på företaget samt skapa förutsättningar för en god lönestruktur.

### Löne- och utvecklingssamtal

**Mom 2.** En förutsättning för såväl lönesättning som utveckling i arbetet är årliga samtal mellan chef och arbetstagare. Sådant samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv på både kort och lång sikt behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

## § 2. Grundläggande principer

Följande grundläggande principer ska gälla för lönesättningen. Principer och övriga faktorer som påverkar lönesättningen ska vara kända av arbetstagarna och möjliga att uppnå.

- Lönerna ska sättas efter samma principer för alla fastighetsarbetare i företaget.
- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och bestämmas med hänsyn till svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.
- Lönen ska öka med stigande svårighetsgrad och med arbetstagarens kompetens, prestation och duglighet.
- Lönesättning ska ske utan diskriminering. Osakliga löneskillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma. Arbetstagare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda kopplat till förväntad prestation som om arbetstagaren skulle ha varit i tjänst. Arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerevisionen.
- Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare hos arbetsgivaren.

Utöver de faktorer som anges i kollektivavtalet kan lönesättningen påverkas av

- ansvar
- löneläge på orten
- specialkunskaper

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large 'M' and 'G'.

- utbildning
- yrkeskunnighet

Vid bedömning av faktorn ansvar ska särskilt beaktas huruvida arbetstagaren självständigt planerar sitt arbete, har speciellt gruppleदारansvar i så kallade självstyrande grupper eller andra speciella ansvarsåtaganden.

Vid bedömning av faktorerna utbildning och specialkunskaper ska inte enbart beaktas arbetstagarens grundutbildning utan även huruvida arbetstagaren genom efterutbildning eller annan utveckling under anställningstiden förvärvat kunskaper och färdigheter som är av värde vid arbetets utförande.

Vid lönesättningen ska också beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som arbetstagaren uppnår. Mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper.

Lönerna för arbetstagare som deltar i arbetet och samtidigt leder underställd personal, bör bestämmas till ett högre belopp än för den underställda personalen, om inte särskilda skäl talar där emot.

Månadslönen kan kombineras med resultatlön.

### § 3. Löneförhandlingen

**Mom 1.** Om den lokala fackliga organisationen så begär ska lokal överenskommelse träffas om hur löneprocessen ska hanteras. Följande steg kan ingå i processen.

1. En tidplan för löneprocessen fastställs.
2. Förhandlingen inleds med att de lokala parterna tillsammans går igenom avtalets lönepolitiska värderingar och företagets lönepolicy och kriterier för den individuella lönesättningen.
3. Lokala parterna gör en analys av den befintliga lönestrukturen samt de förändringar som skett sedan förra lönerrevisionen.

Om den lokala fackliga organisationen så begär ska arbetsgivaren uppvisa lön för Fastighetsanställdas Förbunds medlemmar. Den lokala fackliga organisationen kan begära att de centrala parterna följer upp löneförhållandena på det enskilda företaget.

4. Lokala parterna diskuterar målsättningen för lönerrevisionen, med beaktande av tidigare gjorda löneanalyser. Exempel på frågor som bör gås igenom är:

- Behöver lönestrukturen förändras?
- Finns det några osakliga löneskillnader som ska korrigeras?
- Är det någon särskild grupp av arbetstagare som ska prioriteras?
- Är det någon särskild arbetstagare som ska prioriteras?
- Behöver lönespridningen ökas eller minskas?
- När ska målen uppnås?

5. Vid företag med verksamhet på flera orter, ska lönefördelningsområden anges. Lönefördelningsområde utgör en funktionellt eller organisatoriskt begränsad del av företaget. Om företaget har skäl att tillämpa hela landet som lönefördelningsområde, ska särskild överenskommelse träffas med den fackliga organisationen.

#### Anmärkning

De centrala parterna betonar vikten av att det årligen sker en översyn av Klassigo-koderna vid företaget, i god tid innan löneförhandlingarna inleds.

**Mom 2.** Om lokal part utan godtagbart skäl fördröjer den lokala löneförhandlingen, kan central organisation konsulteras.

#### Lönerrevision vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud

**Mom 3.** Vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud, om den lokala fackliga organisationen så begär, ska lokal överenskommelse träffas om hur löneprocessen ska hanteras med beaktande av Löneavtalet. Sådan begäran ska lämnas inom två månader före lönervisionsdatum.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

**Mom 4.** Vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud lämnar arbetsgivaren skriftligt förslag till ny lön för den enskilde arbetstagaren. Accepterar arbetstagaren löneförslaget fastställs den nya lönen i och med detta.

Arbetsgivaren ska även vid överlämnandet av löneförslaget, informera arbetstagaren om att han/hon inom en vecka kan kontakta berörd region inom Fastighetsanställdas Förbund, som kan begära lokal förhandling om lön för arbetstagaren.

Har lokal förhandling inte begärts inom tre veckor efter det att arbetstagaren har fått förslaget till ny lön, kan arbetsgivaren fastställa den nya lönen.

Central förhandling ska begäras senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

## § 4. Löneökningar

**Mom 1:1.** De lokala parterna förfogar över potten i dess helhet och kan träffa överenskommelse om avvikelser från den garanterade nivån i mom 1:3. I förhandlingen om fördelning av potten bör önskad lönestruktur, prioriteringar, lönespridning och behov av åtgärdsplaner diskuteras.

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter ett konstruktivt och förtroendefullt samarbete mellan de lokala parterna. Om de lokala parterna är oense om hur avvikelser från den garanterade individgaranti ska göras, kan de centrala parterna konsulteras i syfte att nå överenskommelse i lönefrågan innan den lokala förhandlingen avslutas.

**Mom 1:2.** På företaget framräknas en pott genom att antalet årsarbetare vid nedan angiven tidpunkt multipliceras med den summa som angivits. Summan beräknas på den faktiska situationen vid företaget vid lönerrevisionstidpunkten:

- 1 250,00 kronor den 1 april 2023
- 1 050,00 kronor den 1 april 2024

Det på detta sätt bildade löneutrymmet fördelas individuellt enligt § 2 Grundläggande principer.

**Mom 1:3** Om inte annat har avtalats, ska utgående löner för heltidsanställda efter genomförd lönerrevision ha ökat med minst:

- 625,00 kronor från den 1 april 2023
- 525,00 kronor från den 1 april 2024

### – lägsta lön

**Mom 1:4.** Efter genomförd lönerrevision ska heltidsanställd arbetstagare, fyllda 20 år erhålla en lägstlön om:

- 26 323,00 kronor den 1 april 2023
- 27 373,00 kronor den 1 april 2024

### – avtalade arbetsuppgifter (beting)

**Mom 1:5.** Månadslönen ökas med:

- 4,1 procent från den 1 april 2023
- 3,3 procent från den 1 april 2024

### Arbetslivskonto

**Mom 2.** De lokala parterna kan träffa avtal om att använda en del av den i punkt 1:1 angivna potten för avsättning till Arbetslivskonto enligt bilaga B.

## Omfattning

**Mom 3.** Detta löneavtal omfattar de arbetstagare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 april respektive år.

## Vissa undantag

### – arbetstagare som slutat

**Mom 4:1.** Om en arbetstagare slutar sin anställning efter lönerevisionen och ej erhållit någon löneökning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå inom tre månader efter det att den lokala löneförhandlingen avslutats.

### – anställningsavtal inom tre månader före lönerevisionen

**Mom 4:2.** Om arbetsgivare och arbetstagare inom tre månader före lönerevisionen träffat avtal om anställning och därvid även om en viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av kommande lönerevision, omfattas arbetstagaren ej av löneavtalet.

### – redan genomförd lönerevision

**Mom 4:3.** Om arbetsgivare före lönerevisionen redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagare erhåller vid tillämpningen av mom 1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

### – kortare tidsbegränsad anställning

**Mom 4:4.** Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som är tidsbegränsat anställd och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader.

### – uppnådd Las-ålder

**Mom 4:5.** Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32a § Las.

### – tjänstledig

**Mom 4:6.** Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som är tjänstledig den 1 april respektive år för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom, föräldraledighet eller förtroendeuppdrag. När arbetstagaren återgår i arbete ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda enligt löneavtalet.

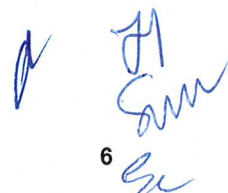
## Arbetstagare med låg löneökning

**Mom 5.** För arbetstagare som får ringa löneökning är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denne ska kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska särskilda överläggningar föras mellan närmaste chef och arbetstagaren.

I överläggningen behandlas till exempel den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Syftet är att överläggningen ska resultera i en åtgärdsplan som upprättas i samarbete mellan närmaste chef och arbetstagaren. Avsikten med åtgärdsplanen är att förbättra den anställdes förutsättningar att klara arbetsuppgifterna på ett kompetent sätt. Uppnår den anställda detta ska lönesättningen därefter fastställas i enlighet med de principer som råder vid företaget.

Befintliga åtgärdsplaner ska årligen tas upp till diskussion mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation för att ge båda parter möjlighet att tillföra insatser/aktiviteter och/eller samordna sådana.



### **Retroaktiv ersättning**

**Mom 6.** Retroaktiv omräkning ska ske av samtliga lönedelar och avdrag. Vid den retroaktiva tillämpningen gäller dock följande.

- Omräkning av övertidsersättning ska ske individuellt för varje arbetstagare eller, om lokal överenskommelse träffas, med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för arbetstagaren.
- Sjukavdrag ska ej omräknas retroaktivt.

## **§ 5. Förhandlingsordning**

### **Central förhandling**

**Mom 1.** Om oenighet uppstår om lönerevision enligt detta avtal kan endera av de lokala parterna påkalla central förhandling.

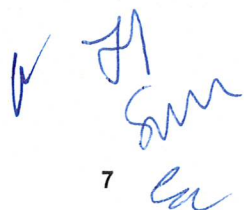
Central förhandling ska påkallas inom fem månader efter lönerevisionstidpunkten såvida inte de centrala parterna enas om annat.

### **Hinder mot förhandling**

**Mom 2.** Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund är ense om att förhandlingsfrågor efter ovan angivna tidsfrist ej ska aktualiseras, såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.


### **Lönenämnd**

**Mom 3.** I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av det lokala löneutrymmet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Fastigo – Fastighetsanställdas Förbund. Lönenämnden består av tre representanter för Fastigo och tre representanter för Fastighetsanställdas Förbund samt en av parterna utsedd opartisk ordförande.



Bilaga A, Löner 2023-11-01 – 2025-03-31

<b>1. Månadslön</b>	<b>2023-04-01 - 2024-03-31</b>	<b>2024-04-01 - 2025-03-31</b>
För heltidsanställd arbetstagare, fyllda 20 år ska månadslönen enligt F-avtalets § 5 mom 1 vara lägst: a. Vid fyllda 19 år utges 80 % av lön till vuxen arbetstagare b. Vid fyllda 18 år utges 75 % av lön till vuxen arbetstagare c. Vid fyllda 17 år utges 55 % av lön till vuxen arbetstagare d. Vid fyllda 16 år utges 50 % av lön till vuxen arbetstagare	26 323	27 373
<b>2. Särskilt samordningsansvar, kronor/månad</b>	<b>2023-04-01 - 2024-03-31</b>	<b>2024-04-01 - 2025-03-31</b>
Till arbetstagare som enligt F-avtalets § 5 mom 6 av arbetsledningen utsetts att ha särskilt samordningsansvar utges särskilt tillägg om lägst:	358,10	369,92
<b>3. Handledare, kronor/dag</b>	<b>2023-04-01 - 2024-03-31</b>	<b>2024-04-01 - 2025-03-31</b>
Till arbetstagare som omfattas av F-avtalets § 5 mom 7 utges ett tillägg per handledningsdag om lägst:	55,00	57,00
<b>4. Ersättning för obekväm arbetstid, kronor/timme</b>	<b>2023-04-01 - 2024-03-31</b>	<b>2024-04-01 - 2025-03-31</b>
För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges enligt F-avtalets § 5 mom 8 extra ersättning med nedan angivna belopp.		
a. Vardagar 18.00–06.00	30,40	31,40
b. Lör- och söndagar 00.00–24.00	41,22	42,58
c. Helgdagar, nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton 00.00–24.00	81,23	84,63
d. Annan dag före helgdag 18.00–24.00	81,23	84,63
<b>5. Ersättning för beredskapsarbete, kronor/timme</b>	<b>2023-04-01 - 2024-03-31</b>	<b>2024-04-01 - 2025-03-31</b>
Ersättning för beredskapsarbete enligt F-avtalets § 8 utges per timme med lägst:		
a. Vardagar	13,84	14,30
b. Lördag, söndag eller helgdag samt från 20.00 dag före till 06.00 dag efter sådan dag	27,58	28,50
c. Från 20.00 dag före nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton till 06.00 dag efter sådan storhelg	41,53	42,91

*Handwritten notes:*  
  
 FI  
 Sm  
 Ec



6. Särskild timersättning för arbetstagare med avtalade arbetsuppgifter (beting), kronor/timme	2023-04-01 - 2024-03-31	2024-04-01 - 2025-03-31
Arbetstagare anställd för avtalade arbetsuppgifter, ersätts enligt bilaga 1 i F-avtalet. För arbete utöver de avtalade utges särskild timersättning med:		
a. kl 06.00–22.00	152,92	157,97
b. kl 22.00–06.00	229,54	237,11
c. kl 18.00 lördag och helgdagsafton till kl 06.00 dag efter sön- och helgdag	305,94	316,04

**Anmärkning**

Ersättning för obekvämt arbetstid, beredskap samt särskild timersättning för avtalade arbetsuppgifter inbegriper semesterlön och semesterersättning.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

## Bilaga B: Arbetslivskonto

### 1. Allmänt

Avsikten med ett Arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde arbetstagaren själv väljer. Löneökningen ska förutom till lön kunna användas för att sänka arbetstiden per vecka, per år eller över livet. Sänkning över livet sker genom avsättning till pensionssparrande.

### 2. Arbetslivskonto

En del av den enskilde arbetstagarens månadslön avsätts för respektive avtalsår. Detta utrymme kan, efter överläggningar mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, användas till löneökning, avsättning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat. Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommes mellan de lokala parterna. Parterna är överens om att hantera arbetstidsfrågan avtalsvägen och enligt denna modell.

Om arbetstagaren är frånvarande längre tid på grund av föräldraledighet, sjukdom eller arbetsskada, kan på arbetstagarens ansökan, avståendet återföras till lön under återstående frånvarotid. Om frånvaron beräknas pågå mer än 30 dagar bör arbetsgivaren återföra avståendet till lön. När arbetstagaren återgår i arbete gäller löneavståendet på samma villkor som före frånvaron.

### 3. Anteckningar

Parterna överläter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av utrymmet i Löneavtalets § 4 mom 1:2 till arbetslivskonto. Om de lokala parterna inte träffar sådan överenskommelse ska hela utrymmet i Löneavtalet avsättas till löneökning.

Det avsatta utrymmet för arbetslivskonto disponerar arbetstagaren själv.

#### Anmärkning

Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas.

*Handwritten signature*

## Bilaga 2: Allmänna anställningsvillkor

I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har denna regel fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01
<b>§ 7. Övertid</b>	
<b>Utryckningsersättning</b> Mom 4. ... <b>Protokollsanteckning</b> <i>Detta innebär att lägsta utryckningsersättning är 243:00 kronor från den 1 november 2020 och 249:70 kronor från den 1 april 2022.</i> ...	<b>Utryckningsersättning</b> Mom 4. ... <b>Protokollsanteckning</b> <i>Detta innebär att lägsta utryckningsersättning är 263:23 kronor från den 1 april 2023 och 273:73 kronor från den 1 april 2024.</i> ...
<b>§ 9. Semester</b>	
<b>Semesterrätt</b> <b>Mom 1.</b> Semester utgår enligt lag med följande ändringar och tillägg. ...	<b>Semesterrätt</b> <b>Mom 1.</b> Semester utgår enligt semesterlagen (SemL) med följande ändringar och tillägg. ...
<b>§ 12 Permission</b>	
<b>Mom 1.</b> Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar, till exempel för hastigt påkommet sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller vid nära anhörigs frånfälle, begravning eller urnsättning. Med nära anhörig avses make, maka, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar eller annan person, som står i jämförbart förhållande till arbetstagaren. Vid särskilda skäl ...	<b>Mom 1.</b> Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar. Det gäller till exempel för hastigt påkommet sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller vid nära anhörigs frånfälle, begravning eller urnsättning, för hastigt påkommande, tandläkarbesök akut eller efter remiss, läkarbesök (förstagångsbesök eller efter remiss) samt för högst två tillfällen vid besök hos mödravården. Med nära anhörig avses make, maka, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar eller annan person, som står i jämförbart förhållande till arbetstagaren. Vid särskilda skäl ...
<b>Utbetalning av semesterdagstillägg</b> <b>Mom 8.</b> För all under intjänandeåret ... juni månad semesteråret.	<b>Utbetalning av semesterdagstillägg</b> <b>Mom 8.</b> För all under intjänandeåret ... juni månad semesteråret.  De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan hantering av semesterdagstillägg. Exempelvis lediga dagar, avsättning till pension eller annat. Centrala parterna bör dock konsulteras innan sådan överenskommelse träffas.

W  
SM  
SM  
EU

Tidigare text	Ny text från 2023-04-01																														
<p><b>§ 13 Anställnings upphörande</b></p> <p><b>Uppsägningstid</b>  <b>Mom 3:1.</b> För såväl arbetsgivare som arbetstagarare gäller uppsägningstider enligt lag.</p> <p><b>Upplysning</b>  Enligt Las har både arbetsgivare och arbetstagarare en minsta uppsägningstid av en månad.  Arbetstagararen har rätt till en uppsägningstid av  – två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,  – tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,  – fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,  – fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och  – sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.</p> <p><b>Upplysning</b>  Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska anmälan till Trygghetsfonden Fastigo-LO göras.</p>	<p><b>Uppsägningstid</b>  <b>Mom 3:1.</b> Uppsägningstiden från arbetstagararens sida är följande antal månader, om inte parterna kommit överens om annan uppsägningstid reglerad i anställningsavtalet</p> <table border="1" data-bbox="799 461 1390 622"> <thead> <tr> <th colspan="2">Uppsägning från arbetstagararens sida t o m 2024-03-31</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>uppsägningstid</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1 månad</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="799 629 1390 790"> <thead> <tr> <th colspan="2">Uppsägning från arbetstagararens sida fr o m 2024-04-01</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vid anställning:</td> <td>uppsägningstid</td> </tr> <tr> <td>mindre än 2 år</td> <td>1 månad</td> </tr> <tr> <td>från och med 2 år</td> <td>2 månader</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="799 819 1390 1077"> <thead> <tr> <th colspan="2">Uppsägning från arbetsgivarens sida</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Vid anställning:</td> <td>uppsägningstid</td> </tr> <tr> <td>mindre än 2 år</td> <td>1 månad</td> </tr> <tr> <td>fr o m 2 år till 4 år</td> <td>2 månader</td> </tr> <tr> <td>fr o m 4 år till 6 år</td> <td>3 månader</td> </tr> <tr> <td>fr o m 6 år till 8 år</td> <td>4 månader</td> </tr> <tr> <td>fr o m 8 år till 10 år</td> <td>5 månader</td> </tr> <tr> <td>fr o m 10 år</td> <td>6 månader</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Upplysningar</b>  1. Efter uppnådd ålder enligt 32a § Las gäller en månads uppsägningstid.  2. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska anmälan till Trygghetsfonden Fastigo-LO göras.</p>	Uppsägning från arbetstagararens sida t o m 2024-03-31			uppsägningstid		1 månad	Uppsägning från arbetstagararens sida fr o m 2024-04-01		Vid anställning:	uppsägningstid	mindre än 2 år	1 månad	från och med 2 år	2 månader	Uppsägning från arbetsgivarens sida		Vid anställning:	uppsägningstid	mindre än 2 år	1 månad	fr o m 2 år till 4 år	2 månader	fr o m 4 år till 6 år	3 månader	fr o m 6 år till 8 år	4 månader	fr o m 8 år till 10 år	5 månader	fr o m 10 år	6 månader
Uppsägning från arbetstagararens sida t o m 2024-03-31																															
	uppsägningstid																														
	1 månad																														
Uppsägning från arbetstagararens sida fr o m 2024-04-01																															
Vid anställning:	uppsägningstid																														
mindre än 2 år	1 månad																														
från och med 2 år	2 månader																														
Uppsägning från arbetsgivarens sida																															
Vid anställning:	uppsägningstid																														
mindre än 2 år	1 månad																														
fr o m 2 år till 4 år	2 månader																														
fr o m 4 år till 6 år	3 månader																														
fr o m 6 år till 8 år	4 månader																														
fr o m 8 år till 10 år	5 månader																														
fr o m 10 år	6 månader																														
<p><b>§ 14. Avtalets giltighetstid</b></p> <p>Avtalet gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.</p> <p>Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2021 till upphörande den 31 mars 2022. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2022.</p> <p>Part som begär förhandling om ändringar i avtalet ska samtidigt eller senast en månad innan avtalet löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.</p> <p>Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2023. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.</p>	<p>Avtalet gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.</p> <p>Part som begär förhandling om ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.</p> <p>Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2025. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.</p>																														

*Handwritten signature and initials in blue ink.*