



Löneavtal 2017–2020

F-avtalet, kollektivavtal
fastighetsarbete

Giltighetstid 2017-04-01 – 2020-03-31

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Fastighetsanställdas Förbund

Löneavtal

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund är ense om följande löneavtal från den 1 april 2017 till den 31 mars 2020.

§ 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 föräldradighet 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
- utbildning
- yrkeskunnighet

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

Vid bedömning av faktorerna utbildning och specialkunskaper ska
inte enbart beaktas arbetstagarens grundutbildning utan även huru-
vida 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. Föl-
jande 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 lönepo-
licy och kriterier för den individuella lönesättningen.
3. Lokala parterna gör en analys av den befintliga lönestrukturen
samt de förändringar som skett sedan förra lönerevisionen.
Om den lokala fackliga organisationen så begär ska arbetsgiva-
ren 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 lönerevisionen,
med beaktande av tidigare gjorda löneanalyser. Exempel på frå-

gor 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.

Lönerevision 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 lönerevisionsdatum.

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 avvikelse 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 avvikelse 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. Summa beräknas på den faktiska situationen vid företaget vid lönerevisionstidpunkten:

- 580 kronor från den 1 april 2017
- 600 kronor från den 1 april 2018
- 600 kronor från den 1 april 2019

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 lönerevision ha ökat med minst:

- 290 kronor från den 1 april 2017
- 300 kronor från den 1 april 2018
- 300 kronor från den 1 april 2019

– lägsta lön

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

- 22.260 kronor från den 1 april 2017
- 22.860 kronor från den 1 april 2018
- 23.460 kronor från den 1 april 2019

– avtalade arbetsuppgifter (beting)

Mom 1:5. Månadslönen ökas med:

- 2,1 procent från den 1 april 2017
- 2,2 procent från den 1 april 2018
- 2,2 procent från den 1 april 2019

Arbetslivskonto

Mom 2. De lokala parterna kan träffa avtal om att använda en del av den i punkt 1:2 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 företag 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.

– pensionär

Mom 4:5. Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som kvarstår i tjänst vid företaget efter det han har uppnått 67 års ålder eller har anställts vid företaget efter det han uppnått 67 år.

– tjänstledig

Mom 4:6. Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som är tjänstledig den 1 april 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 2017-04-01 – 2020-03-31

I. Månadslön, kronor/månad	17-04-01 – 18-03-31	18-04-01 – 19-03-31	19-04-01 – 20-03-31
För arbetstagare fyllda 20 år ska månadslönen vid heltidsanställning vara lägst: a. Vid fyllda 19 år utges 80 % av lön enligt ovan b. Vid fyllda 18 år utges 75 % av lön enligt ovan c. Vid fyllda 17 år utges 55 % av lön enligt ovan d. Vid fyllda 16 år utges 50 % av lön enligt ovan	22.260	22.860	23.460

2. Särskilt samordningsansvar, kronor/månad	17-04-01 – 18-03-31	18-04-01 – 19-03-31	19-04-01 – 20-03-31
Till arbetstagare som av arbetsledningen utsetts att ha särskilt samordningsansvar utges särskilt tillägg om lägst:	320:00	327:10	334:30

3. Handledartillägg, kronor/dag	17-04-01 – 18-03-31	18-04-01 – 19-03-31	19-04-01 – 20-03-31
Till arbetstagare som omfattas av F-avtalets § 5 mom 7 utges ett tillägg per handledningsdag om lägst:	51:00	52:00	53:00

4. Ersättning för obekväm arbetstid, kronor/timme	17-04-01 – 18-03-31	18-04-01 – 19-03-31	19-04-01 – 20-03-31
För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges extra ersättning med nedan angivna belopp. a. Vardagar 18.00–06.00 b. Lör- och söndagar 00.00–24.00 c. Helgdagar, nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton 00.00–24.00 d. Annan dag före helgdag 18.00–24.00	27:20 36:90 73:30 73:30	27:80 37:70 74:90 74:90	28:40 38:50 76:50 76:50

5. Ersättning för beredskaps- arbete, kronor/timme	17-04-01 – 18-03-31	18-04-01 – 19-03-31	19-04-01 – 20-03-31
Ersättning per timme utges med lägst:			
a. Vardagar	12:40	12:60	12:90
b. Kl 20.00 dag före lördag, helgdags- afton eller helgdag till 06.00 dag efter söndag eller helgdag	24:70	25:30	25:80
c. Från 20.00 dag före nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton till 06.00 dag efter sådan storhelg	37:10	37:90	38:80

6. Särskild timersättning för ar- betstagare med avtalade arbets- uppgifter (beting), kronor/timme	17-04-01 – 18-03-31	18-04-01 – 19-03-31	19-04-01 – 20-03-31
Arbetstagare anställd för avtalade arbetsuppgifter, ersätts enligt bilaga I i F-avtalet. För arbete utöver de avta- lade utges särskild timersättning med:			
a. Kl 06.00–22.00	136:70	139:70	142:80
b. Kl 22.00–06.00	205:20	209:70	214:30
c. Kl 18.00 lördag och helgdagsafton till kl 06.00 dag efter sön- och helgdag	273:50	279:50	285:60

Anmärkning

*Handledartillägg, ersättning för obekväm arbetstid, beredskap, samt sär-
skild timersättning för avtalade arbetsuppgifter inbegriper semesterlön och
semesterersättning.*

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 pensionssparande.

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.

Om arbetstagaren är frånvarande längre tid på grund av föräldradighet, 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 överlåter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av utrymmet i Löneavtalets § 4 mom 2 till arbetslivskonto. Om 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.