

Protokoll	Den 19 februari, 7, 10, 14, 21, 28 mars, 7, 16, 25 april, 7, 13 och 16 maj 2025		
Arbetsgivarpart	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation		
Arbetstagarpart	Unionen Ledarna AiF, Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde		
Ärende	Kollektivavtalsförhandling om löneavtal och allmänna anställningsvillkor för I-avtalet		
Plats	Fastigos kontor, Stockholm		
Närvarande	Fastigo: Johan Mann Charlotta Stensson Petra Schneider Lotta Wittlöv Stenman Annie Skoglund Johan Svalling Nils Bergh	För Unionen: Anna-Lena Glaad Victor Wiklert Mats Ekblom Inger Strandberg Stavros Svensson Kundromichalis Gunnar Palmberg Johanna Strandlund Joel Stenberg Jonas Palmberg Roger Östman	För Ledarna: Irena Franzén För AiF: Vera Songer Martina Nilsson

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

1. Lönebildningsavtal

Lönebildningsavtal mellan Fastigo, Unionen och AiF fastställs för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt protokollets bilaga 1.

Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 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.

Lönebildningsavtal mellan Fastigo, Unionen och AiF kompletteras under § 2 enligt bilaga 1 med följande anmärkning:

Anmärkning:

Fastigo och Unionen noterar att för medlemmar i Unionen som fyllt 18 år ska lägsta lön efter lönerevision för 2025 uppgå till 23 379 kronor och för 2026 till 24 080 kronor.

Parterna noterar att Ledaravtalet – avtal om lönebildning mellan Fastigo och Ledarna löper tillsvidare från 2016-04-01.

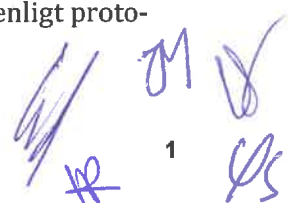
Ledaravtalet kompletteras med en mening gällande kompetensplanering under punkt 2 enligt bilaga 2.

Överenskommelse om arbetslivskonto mellan Fastigo, Unionen, AiF samt Ledarna fastställs för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt protokollets bilaga 3.

2. Allmänna anställningsvillkor

Avtal om Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt protokollets bilaga 7.

1



Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 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 parten 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 2027. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

Anmärkningar:

1. I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört vissa 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 tidigare regel i avtal 2023–2025 fortsatt giltighet.
2. Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.
3. Parterna har i en särskild överenskommelse avtalat om att utöka tillämpningsområdet för Studentmedarbetaravtalet som tecknades 2014 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF). Det konstateras att det är naturligt att även studerande inom yrkeshögskoleutbildning ska omfattas.
4. Parterna är överens om att komplettera allmänna anställningsvillkorsavtalet § 11 Mom 3, Lön för tillfällig vård av barn, med en ny upplysning. Den införs mot bakgrund av att avtalsbestämmelsen infördes 1998 och lagregleringen ifråga kom 2010. Vid eventuella revideringar av Socialförsäkringsbalken är det regleringen per 2025-05-13 som avses. Ersättning enligt detta moment är, avseende §§ 30 och 31 i ovan nämnda lag, tillämplig i maximalt 120 dagar per barn och år till dess barnet har fyllt 12 år.
5. Parterna är överens om att införa ett system för förkortad arbetstid enligt bilaga 4.
6. Parterna är överens om att utrangera mertidsbegreppet i allmänna anställningsvillkorsavtalet § 7. Följändringar sker på motsvarande sätt i arbetstidsavtalet enligt bilaga 7.

3. Flexpension

Parterna är ense om följande tillägg till överenskommelsen från 2013 om premier för flexpension.

Premien till flexpensionen är från 2024-04-01 2,0 procent. Tjänstemannaparterna åtog sig i avtalsuppgörelsen 2017 att inte ställa krav på utökning av premien som medför att den överstiger totalt 2,0 procent.

Anmärkning:

Premien var 0,2 procent från 2014-04-01 och har utökats med 0,3 procent från 2015-04-01, 0,2 procent från 2016-04-01, 0,2 procent från 2017-04-01, 0,3 procent från 2019-04-01, med 0,4 procent från 2020-11-01, med 0,2 procent från 2023-04-01 och med 0,2 procent från 2024-04-01.

4. Förändrade förutsättningar för ITP-planen med tillhörande försäkringar

Om Svenskt Näringsliv och PTK kommer överens om att påföra Fastigos medlemsföretag extra avgifter eller kostnader som ett villkor för att dessa ska kunna tillämpa ITP-planen enligt detta avtal, ska parterna utan dröjsmål uppta förhandlingar för att vidta åtgärder med anledning av de nya förutsättningarna.

5. Informationsutbyte i samband med utträdd arbetsgivare mm.

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan Fastigo och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.

6. Partsgemensamma arbetsgrupper

- Fastigo, Unionen, AiF och Ledarna tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden kommer att genomföra partsgemensamma informationsinsatser i syfte att öka medvetenheten om löneavtalens innehåll och intentioner. Unionen är sammankallande för arbetsgruppen.
- Fastigo, Unionen, AiF och Ledarna tillsätter en arbetsgrupp för effektivare samverkan vid avsaknad av lokal facklig förtroendevald enligt bilaga 5. Fastigo är sammankallande för arbetsgruppen.
- Fastigo, Unionen, AiF och Ledarna tillsätter en Framtidsgrupp för gemensam framtidsspaning inom fastighetsbranschen enligt bilaga 6. Fastigo är sammankallande för arbetsgruppen.

6. Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Anteckning till protokollet

Parterna antecknar att som kollektivavtal mellan parterna gäller följande överenskommelser:

Avtal om allmänna anställningsvillkor, I-avtalet (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Lönebildningsavtal (Fastigo – Unionen, AiF)

Ledaravtalet – avtal om lönebildning (Fastigo – Ledarna)

Studentmedarbetaravtal, 2014 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Arbetsavtal, 2011 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Reseavtal, de centrala parterna rekommendationsavtal 1991 (Fastigo – Vision, Unionen, Ledarna, AiF)

Samverkansavtal och Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling, 2007 (Fastigo – PTK m fl)

Statistiköverenskommelse, 2019 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Trygghetsavtal, 1996 (Fastigo – Vision, Unionen, Ledarna, AiF)

Beredskapsavtal, 1990 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Krislägesavtal för kommunala medlemsföretag, 2020 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

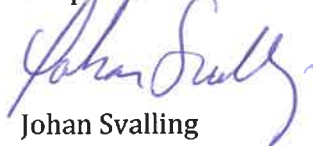
Förslagsverksamhet, 1987 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Riktlinjer vid inkassering av medlemsavgifter, 1980 (Fastigo – Unionen, AiF)

Social trygghet utlandstjänstgöring, 1987 (Fastigo – PTK)

Läkemedelsförsäkring vid utlandstjänstgöring, 1987 (Fastigo – PTK)

Vid protokollet



Johan Svalling

Justeras för Fastigo



Johan Mann

Justeras för Unionen



Anna-Lena Glad

Justeras för Ledarna



Irena Franzen

Justeras för AiF



Vera Songer

Bilaga 1: Lönebildningsavtal Fastigo – Unionen/AiF

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Unionen samt AiF är ense om följande löneavtal från den 1 april 2025 till den 31 mars 2027.

§ 1 Lönebildning och process

Steg 1 – Lönebildning

Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, omvärldsfaktorer och produktivitet utveckling samt arbetstagarnas bidrag till detta. Tjänsteman som omfattas av löneavtalet ska ha del av lönerrevisionen i enlighet med avtalets principer.

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. Detta sker genom en företagsanpassad löneprocess och lönestruktur som bidrar till löneutveckling, de anställdas ökade stimulans och trygghet i anställningen samt till företagsutveckling genom de anställdas individuella utveckling.

En förutsättning för en god lönebildning är att det finns en aktuell lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning som är känd för alla anställda vid företaget.

Den lokala lönebildningen är en process där företagsövergripande mål bryts ned på del- och individnivå.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, lönesättande chefer, fackliga företrädare och de anställda är en förutsättning för att lyckas med den lokala lönebildningen.

En viktig förutsättning för att lönebildningen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Steg 2 – Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och tjänstens svårighetsgrad, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat. Även marknadskrafterna påverkar den individuella lönesättningen.

Lönesättning ska ske utan diskriminering. De lokala parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Osakliga skillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma.

Anställda som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda kopplat till förväntad prestation som om tjänstemannen skulle ha varit i tjänst.

Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerrevisionen.

Lönejusteringar som genomförs för att åtgärda osakliga löneskillnader med anledning av genomförd lönekartläggning, ingår inte i löneutrymmet enligt steg 5.

De lokala parterna bör fastställa individuella kriterier för lönesättningen, exempelvis kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, målmedvetenhet, initiativförmåga och idériakedom så att tjänstemannen har en reell möjlighet att påverka sin lön.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfyllts och de resultat som tjänstemannen uppnått. Mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper.

Anmärkning

Notera reglerna kring likabehandling och kompetensutveckling i Samverkansavtalets bilaga om dessa frågor.

Steg 3 – Samtal

En förutsättning för tjänstemännens utveckling i arbetet och den lokala lönebildningen är att regelbundna samtal förs mellan lönesättande chef och tjänsteman. Dessa samtal – exempelvis

utvecklingssamtal, lönesamtal och samtal om ny lön – ska ske återkommande varje år, om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

I den lokala löneprocessen har lönesättande chef ett särskilt ansvar för att individuella mål sätts och att resultatet följs upp.

– utvecklingssamtal

Under utvecklingssamtalet ska även tjänstemannens behov av utveckling för aktuella eller framtida arbetsuppgifter diskuteras tillsammans med tjänstemannens ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll. Tjänstemannens kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets utveckling och för att de uppsatta målen nås.

Tjänstemannens kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets utveckling och för att de uppsatta målen nås.

Behov av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas när medarbetare återgår i arbete efter längre tids frånvaro exempelvis, sjukdom, fackligt uppdrag eller föräldraledighet. Arbetsgivaren och tjänstemannen ska samråda om vilken kompetensutveckling som behövs för att säkerställa att tjänstemannen inte missgynnas i sin yrkes- lön- eller karriärutveckling.

Utvecklingssamtalet utmynnar i att en plan för mål och utveckling upprättas mellan lönesättande chef och tjänstemannen.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska utvecklingssamtalet innehålla följande punkter.

- Uppföljning av föregående samtal och arbetsresultat.
- Genomgång av arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter.
- Verksamhetens utveckling.
- Arbetsmiljö ur fysiska och psykosociala aspekter.
- Arbetstidens totala omfattning.
- Behov av kompetens och personlig utveckling, på kort och lång sikt.
- Samarbete med kollegor och chef.
- Mål och aktiviteter på kort och lång sikt.

– lönesamtal

Ett lönesamtal ska föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna enligt Steg 2.

I lönesamtalet ska tjänstemannen få kännedom om arbetsgivarens förväntningar på honom/henne.

Lönesamtalet är en del i en process där tjänstemannens resultat, kompetens, individuell utveckling och måloppfyllelse knyts samman med tjänstemannens löneutveckling, vilket ger tjänstemannen möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska lönesamtalet innehålla följande punkter:

- Beskrivning av företagets lönesättningsprinciper samt faktorer/kriterier av betydelse för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemannens lön i förhållande till lönestrukturen på företaget och tjänstens innehåll och svårighetsgrad.
- Uppföljning av tjänstemannens prestation och resultatet av satta mål kopplat till den individuella lönen.
- Tjänstemannens arbetsuppgifter, svårighetsgrad, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll och kompetens.
- Tjänstemannens förmåga att leda och kommunicera (vid chefsansvar).
- Diskussioner av det som framkommit vid utvecklingssamtalet.

– samtal om ny lön

I samtalet om ny lön ska lönesättande chef överlämna löneförslag till tjänstemannen med motivering, enligt § 3 mom 6.

Steg 4 – Strukturöversyn

I samband med den årliga lönerrevisionen genomför de lokala parterna en strukturöversyn för att bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Strukturöversynen bör utmynna i en analys av befintlig lönestruktur och en diskussion om önskvärda förändringar.

Strukturöversynen kan visa att det utöver lönerrevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller andra förändringar av personalsammansättningen.

En del av strukturöversynen är att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån vid var tid gällande diskrimineringslagstiftning.

Strukturöversynen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna definierar vad man menar med lönestruktur samt hur den ska kunna stödja verksamhetsmålen och i förlängningen de lönepolitiska målen.

Anmärkning

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

Steg 5 – Löneutrymme

Löneutrymmet fastställs med beaktande av Steg 1–4. Det är därför av största vikt att de lokala parterna diskuterar företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtmöjligheter, relevanta omvärldsförhållanden och de individuella faktorer som de lokala parterna kommer överens om är väsentliga för företagets och den enskilde tjänstemannens utveckling.

Anmärkning: Även avsättning till flexpension ska vägas in vid fastställande av det lokala löneutrymmet.

§ 2. Löneprocessen och lokala förhandlingar

Formerna för det praktiska genomförandet av löneprocessen sker i samverkan mellan de lokala parterna. Att gemensamt finna väl fungerande former för den lokala löneprocessen är en förutsättning för att löneavtalet ska fungera.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan löneprocess ska nedanstående modeller i § 3 följas.

Anmärkning:

Fastigo och Unionen noterar att för medlemmar i Unionen som fyllt 18 år ska lägsta lön efter lönerrevision för 2025 uppgå till 23 379 kronor och för 2026 till 24 080 kronor.

§ 3. Löneprocessen vid företag med lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1. Gemensam avtalsgenomgång

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna tillsammans går igenom avtalets intentioner enligt § 1 och tillämpningen i det enskilda företaget. Överenskommelse träffas om tidsplan och formerna för lönervisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen. I detta skede meddelar de lokala fackliga företrädarna vilka tjänstemän som fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat företräder i den lokala förhandlingen.

Mom 2. Bestäm faktorer

De lokala parterna enas om vilka faktorer som är relevanta att använda för diskussion om löneutrymme på företaget. Av särskild vikt är en precisering av kriterierna för den individuella lönesättningen.

Mom 3. Genomför lönesamtal

En förutsättning för löneprocessen är årligen återkommande individuella lönesamtal mellan lönesättande chef och tjänsteman.

Mom 4. Överläggningar kring lönestrukturen och löneutrymme

De lokala parterna ska göra en analys av den befintliga lönestrukturen för samtliga anställda och diskutera önskvärda förändringar av lönenivåer och lönespridning för olika kategorier anställda. Lönestrukturen i företaget ska återspegla tjänsternas svårighetsgrad.

De lokala parterna har en inledande diskussion om det lokala löneutrymmet.

Anmärkning

Om part utan godtagbart skäl fördröjer den lokala löneförhandlingen, kan central organisation konsulteras.

Mom 5. Överenskommelse om löneökning

De lokala parterna fastställer det lokala löneutrymmet.

Efter lönesamtalet träffar lönesättande chef överenskommelse om ny lön med enskild tjänsteman som valt att inte företrädas av fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat.

Arbetsgivaren överlämnar en sammanställning av resultatet av de individuella överenskommelserna med enskilda tjänstemän (enligt ovan) till fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat.

De lokala parterna förhandlar om övriga tjänstemäns löneutveckling.

Arbetsgivaren och fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat utvärderar därefter lönerevisionen i förhållande till det som sägs i lönepolicyn för att därigenom analysera om förändringar i lönepolicyn behöver göras.

Mom 6. Meddela ny lön

Närmaste chef meddelar den nya lönen till den enskilde tjänstemannen. Den nya lönen ska motiveras.

Mom 7. Individuell åtgärdsplan vid ingen eller ringa löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ta del av löneutvecklingen. För tjänsteman som inte får någon eller ringa löneökning är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denna ska kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska arbetsgivaren ta initiativ till en särskild överläggning mellan lönesättande chef och tjänsteman. Överläggningen ska resultera i en individuell åtgärdsplan.

De lokala parterna kan överenskomma om att individuella åtgärdsplaner i särskilda fall inte behöver upprättas.

Överläggning mellan de lokala parterna ska genomföras innan en tjänsteman två år i rad får ingen eller ringa löneökning.

Anmärkning

De centrala parternas ansvar innebär även att vara rådgivande för att stödja de lokala parterna i deras arbete med att utveckla den lokala lönebildningsprocessen. Detta kan ske genom olika enskilda och gemensamma utvecklings- och utbildningsinsatser.

§ 4. Löneprocessen vid företag utan lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1. Genomgång av löneavtalet och revisionstidpunkt

En förutsättning för att löneavtalets principer för den lokala lönebildningen ska fungera är att lönesättande chef och tjänstemannen går igenom avtalets innebörd och hur det ska tillämpas på företaget. Detta kan även ske i andra former såsom vid arbetsplatsträffar där arbetsgivaren och tjänstemännen samverkar om lönekriterier.

Lönesättande chef och tjänstemannen överenskommer när lönerevisionen ska ske under avtalsperioden. Finns det ingen överenskommelse ska lönerevisionen ske senast den 1 april respektive avtalsår.

Mom 2. Lönesamtal mellan lönesättande chef och tjänsteman

Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön, se § 3 mom 3.

Efter lönesamtalet träffar lönesättande chef överenskommelse om ny lön med enskild tjänsteman.

Om tjänstemannen erhåller ingen eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan tas fram i enlighet med § 3 mom 7.

Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras på ett praktiskt och enkelt sätt.

§ 5. Förhandlingsordningar

Mom 1. Vid företag med lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1:1. Båda parter har ansvar för att ta upp överläggningar om löner i god tid innan tidigare års avtal löper ut.

De lokala parterna överenskommer om från vilket datum lönerrevision ska ske. Träffar inte de lokala parterna sådan överenskommelse ska löneökning utges från den 1 april respektive år.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att nå en lokal överenskommelse. Vid oenighet ska de centrala parterna konsulteras i syfte att nå överenskommelse i lönefrågan innan den lokala förhandlingen avslutas, om inte de lokala parterna enas om annat. Vid central konsultation är företag respektive lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat fortfarande part i förhandlingen.

– när tjänsteman som själv överenskommer med chef om ny lön

Mom 1:2.

Tjänsteman som anser att lönesamtalets form har brister kan begära biträde av lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat. Denna kan inom två veckor från lönesamtalet begära lokal förhandling i frågan.

Mom 2. Lönenämnd

Mom 2:1. Kan de lokala parterna trots detta inte enas vid lokal förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till parternas Lönenämnd. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i frågan inom två månader efter det att ärendet inkom till Lönenämnden.

Nämndens utlåtande blir som centralt kollektivavtal bindande för de lokala parterna.

Mom 2:2.

Lönenämnden består av två representanter för Fastigo och två representanter för berörd facklig organisation. Parterna i Lönenämnden ska utse en opartisk ordförande.

Lönenämnden ska enbart fastställa lönenivåökning i till nämnden hänskjutet ärende efter föredragning av ärendet av respektive part. Nämnden ska inte avgöra frågor om fördelning av lönenivåökning eller tvist om omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lönenämnden ska vid sin bedömning beakta faktorerna enligt § 2 steg 4, den lokala lönestrukturen samt eventuellt andra lokalt överenskomna faktorer vid bedömning av lönenivåökning i det enskilda företaget.

Mom 3. Vid företag utan lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

I samband med lönesamtalet ger lönesättande chef förslag till ny individuell lön för tjänstemannen. Accepterar tjänstemannen löneförslaget sätts den nya lönen i och med detta.

Intentionerna i löneavtalet är att arbetsgivaren och tjänstemannen verkar för att komma överens om ny lön. Uppstår svårigheter att komma överens kan tjänstemannen kontakta sin fackliga organisation för att den ska kunna begära lokal förhandling. Vid förhandlingen ska parterna gå igenom tjänstemannens lön utifrån principerna i § 1 och då särskilt steg 3 – Samtal.

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

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

§ 6. Löneavtalets omfattning

Mom 1.

Detta löneavtal omfattar samtliga tjänstemän i de avtalsslutande fackliga organisationerna som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum med undantag enligt nedan.

Mom 2. Ny anställning

Om företaget och en tjänsteman inom 6 månader före lönerevisionsdatum har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

Mom 3. Tjänstlediga

Detta avtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet om ej överenskommelse träffas om annat.

Mom 4. Tjänsteman som slutar sin anställning

Tjänsteman som slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet, ska till företaget anmäla sitt krav härpå inom tre månader efter det att den lokala löneförhandlingen avslutats.

Mom 5. Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen nu kan erhålla om inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

§ 7 Retroaktiv omräkning

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

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

Bilaga 2: Ledaravtalet – avtal om lönebildning mellan Fastigo - Ledarna

Fastigo och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning från 2016-04-01.

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna utarbetas och formas på företagsnivå.

I företag med företrädare för Ledarna utformar de lokala parterna den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen genom att teckna lokala tillämpningsavtal.

Vid företag utan lokal företrädare för Ledarna enas ansvarig chef och medarbetare också om tidplan för när mål-, uppföljningssamtal, lönedialog samt avslut av löneprocessen ska äga rum.

De lokala parterna har ansvar för att årligen följa upp och utveckla löneprocessen.

Ledaravtalet kräver att medarbetare och företag tar sitt ansvar för tillämpningen, detta är viktigt för att avtalet ska uppfattas som trovärdigt över tiden. En ständig utveckling av samarbetsformer är nödvändig. Rätt tillämpat kan avtalet bidra till utveckling av arbetsorganisation och ledarskap.

1. Övergripande mål för lönebildningen

Företaget ska ha en för alla känd lönepolitik samt väl kända lönekriterier som ska ligga till grund för lönesättningen.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Det ställs höga krav på chefer och chefer måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmaste överordnad kring chefens förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamheten, medarbetare och chefen själv. För att säkerställa att detta sker behöver kompetensplanering vara en naturlig del av dialogen.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

2. Den individuella lönen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten.

Avgörande för den individuella lönesättningen är hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår med beaktande av rådande förutsättningar. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga kompetenser.

Förmågan att samordna och planera verksamhet är viktiga faktorer vid den individuella bedömningen.

Den som är chef ska utvärderas utifrån sin förmåga att skapa resultat genom sitt ledarskap

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara kända. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

En anställd som är tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

3. Utveckling och lön

Både företaget och berörd medarbetare har ett ansvar för en väl fungerande löneprocess. Lönebildningen ska medverka till att företag och medarbetarna utvecklas.

Dialogen mellan ansvarig chef och berörd medarbetare är den centrala delen i löneprocessen.

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med ansvarig chef. Lön och löneökning fastställs en gång per år, annan överenskommelse kan träffas lokalt. Saknas överenskommelse är lönerevisionsdag den 1 april.

Införandet av individuella revisionsdatum bedöms underlätta lönebildningen för chefer i företagen och därför bör detta uppmuntras.

4. Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

4:1. Lönefrågan bör lösas vid den enskilda lönedialogen.

I företag där överenskommelse om lokal tillämpning har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella löner i den ordning som de lokala parterna kommit överens om.

Har ingen överenskommelse träffats ska lönedialogerna vara avslutade innan de nya lönerna kan utbetalas per den 1 april. Löneförslag överlämnas till Ledarnas klubb eller representant för Ledarna vid företaget senast den 1 mars.

Medlem i Ledarna som inte accepterar den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att anmäla ärendet till Ledarnas företrädare för överläggning med företaget. Om inte annat överenskommit lokalt ska överläggning påkallas inom 14 dagar efter genomförd lönedialog.

Om endera parten i detta centrala avtal så önskar och ärendet gäller löneprocessen, inte enskild medarbetare kan ärendet behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående särskild överläggning.

Påkallande av sådan lokal förhandling ska ske senast sju dagar efter det att överläggningen avslutats eller besked lämnats att särskild överläggning inte ska äga rum.

Förhandlingen upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktningen är att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

För medlem i Ledarna som inte erhåller någon löneökning ska särskilda överläggningar föras om dens förutsättningar för arbetsuppgifterna och vilka kompetenshöjande insatser som behövs. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Central förhandling

4:2. Kan de lokala parterna ändå inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

4:3. Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Preskription

4:4. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 4:1–4:3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har rätt att fastställa lönerna.

Medling

4:5. Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor inte är ense i den tvistiga frågan, kan part begära att medlare utses för att medla i tvisten enligt nedanstående bestämmelser.

Medling ska i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren ska så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning av den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjlighet att

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- med förbundsparternas samtycke, förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

5. Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 4:2, får Fastigo eller Ledarna besluta att fredspliktens upphör vid det företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Fastigo och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande företag/del av företag innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt punkt 4:5 har genomförts.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga, ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av Fastigos styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

6. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varvid Fastigo respektive Ledarna utser två ledamöter var samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

7. Uppsägning

Detta avtal gäller från den 1 april 2007 med revideringar från den 1 april 2010, den 1 april 2013, den 1 april 2016 samt den 1 april 2025. Avtalet gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.



Bilaga 3: Arbetslivskonto

Fastigo, Unionen, Ledarna och AiF överlåter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av löneökningen till arbetslivskonto. Saknas lokal part kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänsteman. Om sådan överenskommelse inte träffas ska hela ökningen utges som lön.

Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommes mellan de lokala parterna. Parterna är överens om att hantera eventuell arbetstidsförkortning avtalsvägen.

Avsikten med ett arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde tjänstemannen 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.

En del av den enskilde tjänstemannens ökning av månadslönen avsätts för respektive avtalsår. Tjänstemannen kan efter överenskommelse med arbetsgivaren välja att avsätta en del av sin löneökning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning. I annat fall ska hela ökningen utges som lön.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat.

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

Det avsatta utrymmet för arbetslivskonto disponerar tjänstemannen själv.

Anmärkningar

1. Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas. Vid fastställande av storleken på avståendet bör parterna beakta konsekvenserna för tjänstemannen av löneavstående.

2. Arbetstidsförkortning får inte innebära att företagets verksamhet eller konkurrenskraft menligt påverkas.

Parterna har tagit fram skriften "Frågor och svar om Arbetslivskonto" som vägledning. Denna har inte kollektivavtalskaraktär.

Protokollsanteckning

Arbetstidsförkortning eller andra former av avsättningar som överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998–2001, 2001–2004, 2004–2007, 2007–2010, 2010–2013, 2013–2016, 2016–2020, 2020–2023 respektive 2023–2025 ska fortsätta att tillämpas.

Bilaga 4: Införande av system för förkortad arbetstid

Denna bilaga införs i allmänna anställningsvillkorsavtalet, bilaga 3;

Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

Rätt till ledig dag

1. Rätt till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Anmärkning

Förläggning av denna betalda lediga dag regleras i punkten 3 nedan.

2. Alternativ ledighet

För det fall arbetsgivaren har förkortning av den ordinarie arbetstiden, som inte är en följd av tvingande skyldighet enligt det centrala kollektivavtalet, ska följande beaktas.

Vid företag med genomsnittlig ordinarie arbetstid om 38,5 timmar per helgfri vecka eller lägre, inberäknat annan alternativ form av förkortning av den ordinarie arbetstiden, behöver punkten 1 inte beaktas. Alternativ form av förkortning av den ordinarie arbetstiden kan exempelvis vara hela "klämdagar", "halvdagar" eller kollektiva timbanker etc. För det fall ett företag omfattas av undantaget ovan ska detta beaktas när löneutrymmet fastställs.

Anmärkning

38,5 timmar per helgfri vecka motsvarar 78 timmars förkortning av den ordinarie arbetstiden per år.

3. Förläggning av ledighet som följer av punkten 1

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag, som är en följd av punkten 1. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi himmelsfärdsdag är ledig.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan till exempel innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Anmärkning avseende Ledarna

För det fall lokal fackklubb / facklig företrädare inte finns på arbetsplatsen, kan istället individuell överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren förutsatt att individen garanteras motsvarande ledighet.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig, men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 3 får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar.

Bilaga 5: Arbetsgrupp för effektivare samverkan på företag där det saknas lokal facklig förtroendevald

Uppdragsbeskrivning: Arbetsgrupp för effektivare samverkan på företag där det saknas lokal facklig förtroendevald

1. Bakgrund

Parterna har ett gemensamt intresse av att samverkansformerna på arbetsplatserna fungerar väl och upplevs positivt och ändamålsenligt av både arbetsgivare och arbetstagare.

Inom avtalsområdet finns ett behov av att se över hanteringen av MBL-förhandlingar på företag där lokal facklig förtroendevald saknas. Syftet är att effektivisera förhandlingsprocesser utifrån fastighetsbranschens förutsättningar, samtidigt som fackliga rättigheter och inflytande säkerställs.

2. Parter

Arbetsgruppen består av representanter från Fastigo, Unionen, Akademikerna inom Fastigo (AIF) och Ledarna.

3. Uppdrag

Arbetsgruppen ska, med fokus på verksamheter inom avtalsområdet,

- Kartlägga nuvarande hantering och eventuella problem eller brister vid avsaknad av lokal facklig förtroendevald.
- Analysera hur behovet av effektivisering i MBL-processer ser ut i sådana situationer.
- Inventera och utvärdera eventuella redan existerande lösningar inom liknande avtalsområden.
- Utarbeta förslag på ett nytt system och regelverk som möjliggör:
 - effektiva och praktiskt hanterbara förhandlingsprocesser.
 - anpassning till branschens typiska företagsstrukturer och förutsättningar, exempelvis små företag utan etablerad lokal facklig närvaro.
 - bevarande av parternas respektive intressen och rättigheter enligt MBL och kollektivavtal.

Målet är att en gemensamt förankrad reglering för I-avtalet ska kunna införas i kollektivavtalen från och med 1 april 2027.

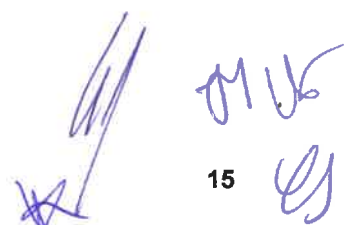
Arbetsgruppen ska leverera ett förslag senast den 31 december 2026.

4. Organisation och arbetsformer

Varje part utser egna representanter till arbetsgruppen.

Gruppen ska arbeta genom regelbundna möten, fysiskt eller digitalt.

Vid behov kan arbetsgruppen kalla in externa experter eller inhämta särskild sakkunskap.



Bilaga 6: Framtidsgruppen – Genomlysning och framtidsspaning för fastighetsbranschen inom I-avtalet

UPPDRAGSBESKRIVNING

Framtidsgruppen – Genomlysning och framtidsspaning för fastighetsbranschen inom I-avtalet

1. Bakgrund och syfte

Fastighetsbranschens arbetsmarknad står inför både utmaningar och möjligheter i takt med att samhället förändras. För att säkerställa en hållbar utveckling för branschens aktörer – såväl företag som tjänstemän – inrättas *Framtidsgruppen*. Gruppen är ett gemensamt initiativ från arbetsgivarorganisationen Fastigo och fackförbunden Unionen, AiF (Akademikerna inom Fastigo)

och Ledarna, och har till uppgift att genomföra en bred genomlysning av branschens nuvarande situation och att identifiera framtidens möjligheter och utmaningar vad avser I-avtalsområdet.

Syftet med Framtidsgruppen är, mer specifikt, att:

- Analysera den nuvarande arbetsmarknadssituationen i fastighetsbranschen, med hänsyn till företagens och tjänstemännens perspektiv.
- Bedriva framtidsspaning för att identifiera trender, utmaningar och möjligheter.
- Utforska och definiera gemensamma intressen där både arbetsgivare och tjänstemän ser värden och möjligheter till ömsesidig nytta (win-win-lösningar).

2. Arbetsmetod och genomförande

Framtidsgruppen kommer att arbeta genom en kombination av exempelvis:

- **Insamling och analys av data:** Statistik, branschrapporter, forskningsstudier och annan relevant information.
- **Dialog och samverkan:** Återkommande möten där både arbetsgivare och fackliga representerer deltar aktivt.
- **Framtidsscenarier:** Identifiering av potentiella framtidsscenarier för fastighetsbranschen och dess arbetsmarknad.
- **Workshoppar:** Inbjudan av experter, forskare och andra relevanta aktörer för att bidra med kunskap och insikter.

3. Mål och förväntade resultat

Framtidsgruppens arbete ska resultera i:

- **En nulägesanalys** av fastighetsbranschens arbetsmarknad avseende I-avtalet, inkluderande både företagens och tjänstemännens perspektiv.
- **En framtidsspaning** med olika scenarier för hur branschen kan utvecklas inom en 5-årsperiod.
- **En kartläggning av gemensamma intressen och nyckelfrågor** där arbetsgivarorganisationen och fackförbunden ser möjligheter till samarbete och win-win-lösningar.
- **Rekommendationer** kring hur arbetsgivarorganisationen och fackförbunden på olika sätt, och i olika form, kan agera och skapa hjälpmedel, guider, avtal etc tillsammans för att möta framtidens behov.

4. Organisation och ansvar

Framtidsgruppen består av representanter från arbetsgivarorganisationen och fackförbunden, med en jämn fördelning som följer: en representant för Unionen, två representanter för AiF, en representant för Ledarna och två representanter för Fastigo.

Gruppens arbete leds av en sammankallande ordförande som utses av Fastigo.

5. Tidplan

Arbetet i Framtidsgruppen planeras pågå under en period av **24 månader**, med tydliga milstolpar:

- **Månad 1–6:** Insamling av data och nulägesanalys.

- **Månad 6–12:** Identifiering av framtidsscenarier och trendspaning.
- **Månad 12–20:** Analys av gemensamma intressen och win-win-möjligheter.
- **Månad 20–24:** Slutrapport och rekommendationer.

6. Kommunikation och rapportering

Framtidsgruppen kommer att rapportera sitt arbete till respektive organisation. Framtidsgruppen kan även presentera gruppens arbete vid branschforum, konferenser eller arbetsmarknadsråd el dyl. En slutrapport med analyser, slutsatser och rekommendationer kommer att publiceras och kommuniceras.

7. Förväntningar och samarbetssätt

För att lyckas med uppdraget krävs:

- Öppenhet och transparens i analysarbetet.
- En lösningsorienterad inställning där parterna aktivt söker gemensamma intressen.
- Ett långsiktigt perspektiv med fokus på branschens utveckling.

Genom detta arbete vill Framtidsgruppen skapa en stabil grund för en solid och konkurrenskraftig arbetsmarknad inom fastighetsbranschen, där både företag och tjänstemän kan utvecklas och trivas.

Bilaga 7: Arbetstidsavtal

Fastigo och Unionen, AiF samt Ledarna är ense om att arbetstidsavtalet fastställs enligt nedan. Arbetstidsavtalet gäller från den 1 april 2017 och tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Tidigare text	Ny text från 2025-04-01
§ 3 Sammanlagd arbetstid (inklusive mertid och övertid)	§ 3 Sammanlagd arbetstid (inklusive övertid)
Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar under en begränsningsperiod av sex månader om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat, likställas med fullgjord arbetstid. I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, jour, mertid och övertid. Beredskapstid ingår inte. <i>Anmärkning</i> Beräkningsperioden börjar den 1 januari respektive 1 juli om inte de lokala parterna träffat annan överenskommelse.	Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar under en begränsningsperiod av sex månader om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat, likställas med fullgjord arbetstid. I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, jour och övertid. Beredskapstid ingår inte. <i>Anmärkning</i> Beräkningsperioden börjar den 1 januari respektive 1 juli om inte de lokala parterna träffat annan överenskommelse.
§ 6 Övertid	§ 6 Övertid
Mom 1. Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet per dag för heltidsanställd tjänsteman om övertidsarbetet på förhand beordrats eller, om så inte kunnat ske, i efterhand godkänts av arbetsgivaren. Om arbetstiden är förkortad under en del av året utan motsvarande förlängning under annan tid beräknas övertid på den längre dagliga arbetstiden. Vid beräkning av fullgjord övertid räknas påbörjad halvtimme som fullgjord halvtimme. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas. <i>Anmärkning</i> Beträffande deltidsoanställda tjänstemän ska mertidsarbete som ersätts enligt § 7 mom 6:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.	Mom 1. Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet per dag för anställd tjänsteman om övertidsarbetet på förhand beordrats eller, om så inte kunnat ske, i efterhand godkänts av arbetsgivaren. Om arbetstiden är förkortad under en del av året utan motsvarande förlängning under annan tid beräknas övertid på den längre dagliga arbetstiden. Vid beräkning av fullgjord övertid räknas påbörjad halvtimme som fullgjord halvtimme. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas. (Anmärkning borttagen)

Bilaga 8: Allmänna anställningsvillkor

Fastigo och Unionen, AiF samt Ledarna är ense om att allmänna anställningsvillkor fastställs enligt nedan för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31.

I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört ett antal 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 tidigare regel i avtal 2023-2025 fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.

Tidigare text	Ny text från 2025-04-01																												
§ 7. Övertid och mertid	§ 7 Övertid																												
Mom 1:1. Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dag för heltidsanställd tjänsteman.	Mom 1:1. Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dag för anställd tjänsteman.																												
Mertid för deltidssarbete Mom 5:1. Mertid benämns tiden mellan det ordinarie arbetstidsmåttet för en deltidssarbete tjänsteman och det som gäller för heltidsanställda. Mom 5:2. Övertid för deltidssarbete är tid utanför ordinarie arbetstidsmått för motsvarande heltidsanställd tjänsteman. Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte är det kvalificerad övertid vid arbete på lör-, sön- och helgdag, som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad beredskap.	Rubrik tas bort Mom 5:1. Utgår Mom 5:2. Utgår																												
Arbetstid, övertid, mertid (se definition i mom 1:1) <table><tr><th colspan="2">Kvalificerad övertid</th><th>Övrig tid</th></tr><tr><td colspan="2">Enkel övertid</td><td>Två timmar före ordinarie arbetstid vid heltidsanställning</td></tr><tr><td rowspan="2">Heltid</td><td>Deltid</td><td rowspan="2">Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning</td></tr><tr><td>Mertid</td></tr><tr><td colspan="2">Enkel övertid</td><td>Två timmar efter ordinarie arbetstid vid heltidsanställning</td></tr><tr><td colspan="2">Kvalificerad övertid</td><td>Övrig tid</td></tr></table>	Kvalificerad övertid		Övrig tid	Enkel övertid		Två timmar före ordinarie arbetstid vid heltidsanställning	Heltid	Deltid	Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning	Mertid	Enkel övertid		Två timmar efter ordinarie arbetstid vid heltidsanställning	Kvalificerad övertid		Övrig tid	Tabell Arbetstid och övertid (se definition i mom 1:1) <table><tr><th colspan="2">Kvalificerad övertid</th><th>Övrig tid</th></tr><tr><td colspan="2">Enkel övertid</td><td>Två timmar före ordinarie arbetstid</td></tr><tr><td colspan="2">Enkel övertid</td><td>Två timmar efter ordinarie arbetstid</td></tr><tr><td colspan="2">Kvalificerad övertid</td><td>Övrig tid</td></tr></table>	Kvalificerad övertid		Övrig tid	Enkel övertid		Två timmar före ordinarie arbetstid	Enkel övertid		Två timmar efter ordinarie arbetstid	Kvalificerad övertid		Övrig tid
Kvalificerad övertid		Övrig tid																											
Enkel övertid		Två timmar före ordinarie arbetstid vid heltidsanställning																											
Heltid	Deltid	Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning																											
	Mertid																												
Enkel övertid		Två timmar efter ordinarie arbetstid vid heltidsanställning																											
Kvalificerad övertid		Övrig tid																											
Kvalificerad övertid		Övrig tid																											
Enkel övertid		Två timmar före ordinarie arbetstid																											
Enkel övertid		Två timmar efter ordinarie arbetstid																											
Kvalificerad övertid		Övrig tid																											
Kompensation för övertid och mertid Mom 6:1..... ...	Kompensation för övertid Mom 6:1..... ...																												

Mom 6:2. Övertids- och mertidsarbete kompenseras enligt följande

Kompensation per övertidstimme	Tid	Pengar	Tid och pengar
Mertid	Upp till ordinarie tid enligt mom 1:1	månadslön* 140	
Enkel	Upp till två timmar före eller två timmar efter eller två timmar sammanlagt före och efter ordinarie arbetstid 1,5 tim	månadslön* 90	1 tim + månadslön* 270
Kvalificerad	Övrig tid 2 tim	månadslön* 70	1 tim + månadslön* 140

* För deltidssarbete uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt mom 1:1.

Se även mom 4 och 5.

Anmärkningar

1. Om övertidskompensation skulle ha utgått i form av ledighet, men istället ersätts med pengar, ska varje kompensationstimme ersättas med månadslönen/140.
2. Mertids- och övertidskompensationen inkluderar semesterlön.
3. Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Mom 6:2. Övertidsarbete kompenseras enligt följande

Kompensation per övertidstimme	Tid	Pengar	Tid och pengar
Enkel	Upp till två timmar före eller två timmar efter eller två timmar sammanlagt före och efter ordinarie arbetstid 1,5 tim	månadslön* 90	1 tim + månadslön* 270
Kvalificerad	Övrig tid 2 tim	månadslön* 70	1 tim + månadslön* 140

* För deltidssarbete uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt mom 1:1.

Se även mom 4 och 5.

Anmärkningar

4. Om övertidskompensation skulle ha utgått i form av ledighet, men istället ersätts med pengar, ska varje kompensationstimme ersättas med månadslönen/140.
5. Övertidskompensationen inkluderar semesterlön.
6. Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

§ 9 Semester

...

Sparad semester

Mom 12:1. Tjänsteman som under ett semesterår har rätt till fler än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

Tjänsteman, som vill ta i anspråk högst fem sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

...

Sparad semester

Mom 12:1. Tjänsteman som under ett semesterår har rätt till fler än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30.

Tjänsteman, som vill ta i anspråk högst fem sparade semesterdagar utan sammanhang med

Betald semesterdag, som inte kunnat utläggas under semesteråret överförs – om inte annat överenskommes med tjänstemannen – till nästa semesterår som sparad semesterdag. I den mån antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag.	semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg. Betald semesterdag, som inte kunnat utläggas under semesteråret överförs – om inte annat överenskommes med tjänstemannen – till nästa semesterår som sparad semesterdag. I den mån antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag. Anmärkning: Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamheten, arbetet och ledigheter. Detta ansvar innebär också att arbetsgivaren ska möjliggöra för tjänstemannen att ta ut sin semester. Övergångsbestämmelse: Tjänsteman som den 31 december 2025 har fler än 30 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att tjänstemannen inte har fler än 30 sparade semesterdagar den 31 december 2030.
§ 11 Föräldraledighet	
... Lön för tillfällig vård av barn Mom 3. När en tjänsteman är frånvarande från arbetet på grund av tillfällig vård av barn och får tillfällig föräldrapenning utges lön enligt följande. Matris med formler oförändrad ... Anmärkning: Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att tjänstemannen styrker att tillfällig föräldrapenning utgetts under frånvaron. Upplysning: Ersättning enligt detta moment gäller även när tillfällig föräldrapenning utges vid barns födelse eller adoption.	... Lön för tillfällig vård av barn Mom 3. När en tjänsteman är frånvarande från arbetet på grund av tillfällig vård av barn och får tillfällig föräldrapenning utges lön enligt följande. Matris med formler oförändrad ... Anmärkningar: Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att tjänstemannen styrker att tillfällig föräldrapenning utgetts under frånvaron. Upplysning: 1. Ersättning enligt detta moment gäller även när tillfällig föräldrapenning utges vid barns födelse eller adoption. 2. Ersättning enligt detta moment är inte tillämplig i förhållande till särskild reglering om utökad rätt vad avser ålder på barnet och antal ersättningsdagar enligt §§ 30 och 31 i kapitel 13 Socialförsäkringsbalken.
§ 14 Avtalets giltighetstid	
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. Part som begär förhandling om ändringar i avtal ska	Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part som begär förhandling om ändringar i

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 parten 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.	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 parten 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 2027. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.
Bilaga 2 Partsgemensamma kommentarer-flexpension	Bilaga 2 Partsgemensamma kommentarer-flexpension
Avsättning ... Kommentar: Under avtalsperioden 2013–2016 infördes premieintjänande för flexpension med 0,2 procent från 2014-04-01. Premien utökas med ytterligare 0,3 procent från 2015-04-01, 0,2 procent från 2016-04-01, 0,2 procent från 2017-04-01, 0,3 procent från 2019-04-01, 0,4 procent från 2020-11-01, med 0,2 procent från 2023-04-01 och med 0,2 procent från 2024-04-01. ...	Avsättning ... Kommentar: Under avtalsperioden 2013–2016 infördes premieintjänande för flexpension med 0,2 procent från 2014-04-01. Premien utökas med ytterligare 0,3 procent från 2015-04-01, 0,2 procent från 2016-04-01, 0,2 procent från 2017-04-01, 0,3 procent från 2019-04-01, 0,4 procent från 2020-11-01, med 0,2 procent från 2023-04-01 och med 0,2 procent från 2024-04-01. Premien till flexpensionen är från 2024-04-01 2,0 procent. Tjänstemannaparterna åtog sig i avtalsuppgörelsen 2017 att inte ställa krav på ökning av premien som medför att den överstiger totalt 2,0 procent.