

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag Unionen
Tid	2023-02-14, 2023-03-03, 2023-03-17, 2023-03-29, 2023-04-05, 2023-04-11, 2023-04-25, 2023-05-05
Plats	Almeegas lokaler Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden avtal bransch Utbildningsföretag AnnEva Bomberg Ann-Christin Nilsson Pia Andersson Astrakan Marie-Louise Bondesson Lernia Utbildning Henrika Holgén Academedia Börje Johansson Montico Unionen Lise Iderström Max Wivhagen Stefan Arvidsson Johnny Wid Ylva Eriksson Thomas Fanberg Kristin Cederby Fransson Pamela Valenzuela Silva Jenny Lundmark Andreas Ring
Protokollsjusterare	AnnEva Bomberg Ann-Christin Nilsson Lise Iderström Max Wivhagen

§ 1**Avtal och avtalsperiod**

Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31.

§ 2 **Allmänna anställningsvillkor m m**

Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 31 mars 2025.

§ 3 **Redaktionella ändringar allmänna villkor**

Parterna är överens om de redaktionella ändringar som framgår av bilaga 1.

§ 4 **Löneavtal**

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga 2

Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

§ 5 **Flexpension**

Det sker ingen ytterligare avsättning till flexpension vid lönerevisionen den 1 april 2023 utan avsättningen är kvar på 1,1 procent.

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 om Flexpension i Tjänsteföretag avsätts ytterligare 0,2 procent fr o m den 1 april 2024. Avsättningen uppgår därmed sammanlagt till 1,3 procent från och med den 1 april 2024.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Avtal om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelsen den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m den 1 januari 2023.

§ 6 **Partsgemensamma arbetsgrupper**

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra studiebesök i branschen för att undersöka branschens förutsättningar och utmaningar vad gäller arbetsmiljö, kompetensförsörjning och fackligt förtroendevalda.

Under avtalsperioden ska parterna också fortsätta arbetet med den redaktionella översynen av kollektivavtalets samtliga delar samt utreda hur parterna på bästa sätt redovisar ingångna överenskommelser som inte är kollektivavtalstext.

§ 7

Kvarstår från tidigare protokoll

Nyanställd tjänsteman har rätt att, en gång på betald tid, under en timme delta i av den lokala klubben anordnad information om den lokala fackliga verksamheten på företaget.

§ 8

Giltighetstid

Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025. Efter giltighetens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 5 maj 2023



AnnEva Bomberg



Ann-Christin Nilsson



Lise Iderström



Max Wivhagen

Redaktionella ändringar Avtal om allmänna anställningsvillkor

Avtal som ej medtagits i avtalstrycket

Avtalen återfinns där annat inte anges i särskilda avtalstryck.

Avtal om Industrins och handelns tilläggspension (ITP)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

~~Omställningsavtal~~ Huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Utvecklingsavtal

Avtal om förslagsverksamhet

Avtal om rätt till arbetstagarens uppfinningar

Avtal om konkurrensklausuler

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och

konkurrensklausultvister

Beredskapsavtal SAF - LO/PTK

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsattas för asbets exponering

Härutöver föreligger ytterligare ett antal överenskommelser bl a av sam-
arbets- och rekommendationskaraktär.

2 Anställning

2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning 1

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende ~~allmän~~ särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Q M
KBN

Anmärkning-2

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling till tillsvidareanställning även anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler såvitt avser anställningstid från och med den 1 april 2017.

10 Sjukdom**10.4.2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen**

Prisbasbelopp uppdateras enligt följande.

Prisbasbeloppet år 2022/2023 48-30052 500 kr.

Lönegränsen 2022/2023 blir därför

$$\frac{10 \times 48-30052 500}{12} = 40-25043 750 \text{ kr}$$

13 Uppsägning**13.3 Tjänsteman som fyllt 68-år (69 år 2023)**

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som fyllt 68/69 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69-år

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

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någonda parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledningen av avbrytandet.

Det är möjligt att komma överens om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

32 a § lagen om anställningsskydd ger för närvarande anställda rätten att kvarstanna i tjänst till 68/69 år. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69-år.

13.11 Turordning vid personalinskränkning-uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning 1

Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande Huvudavtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och lagen om anställningsskydd omnämnda "lokala tjänstemannaparten".

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

Anmärkning 2

Texten i 13.11.1 och 13.11.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande regler i 13.11.1 och 13.11.2.

13.11.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därvid bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25 - 27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandling av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

13.11.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

AB
M
W

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

14 Giltighetstid

Detta avtal gäller under perioden den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen och Unionen

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbundens avtal Utbildningsföretag.

1. Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllelse, produktivitet, ökad lönsamhet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, tjänstemän och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

2. Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån

lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt tjänstemannens kompetens.

Tjänsteman som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

Anmärkning

De lokala parterna, då fackliga representanter för Unionens medlemmar finns utsedda på arbetsplatsen, förutsätts samverka på ett ändamålsenligt sätt i arbetet med att ta fram och utveckla företagets lönepolicy, fastställa kriterier för lönesättning och åstadkomma en löneprocess som bl.a. leder till jämställda löner.

3. Utvecklings-/målsamtal

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

Chef och tjänsteman ska varje år hålla ett framåsyftande utvecklings- och/eller målsamtal. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov, förväntat arbetsresultat och individuella mål, kompletterat med frågor kopplade till den egna arbetsmiljön och individens kompetensutveckling på kort och lång sikt, samt uppföljning från tidigare samtal.

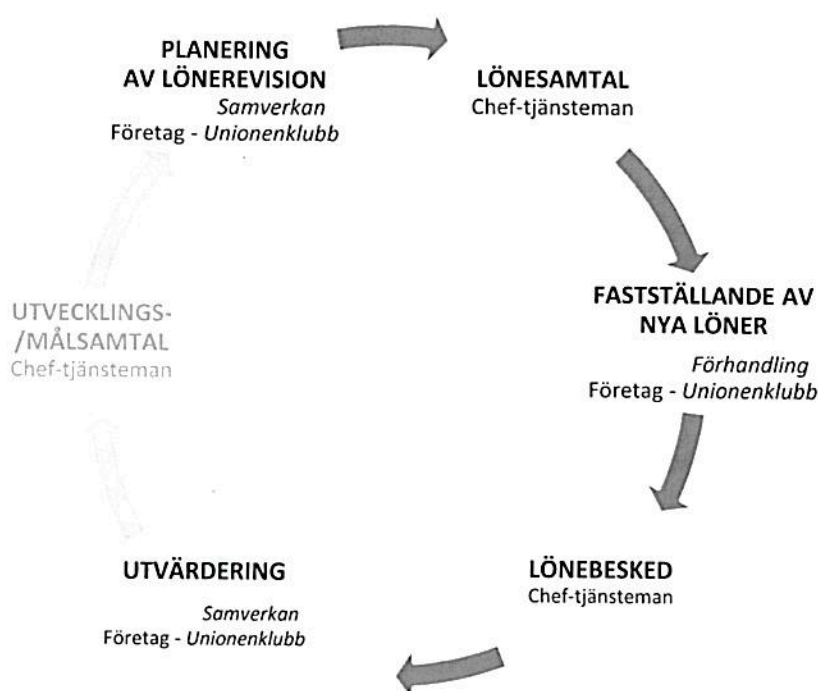
Resultatet av samtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och tjänstemannen.

4. Löneprocessen

Finns lokal Unionenpart, förutsätter löneprocessen att de lokala parterna, med sin kännedom om företagets förhållanden, samverkar kring löneprocessen. Parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Då lokal företrädare för Unionen saknas, samverkar arbetsgivaren istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess i följande steg tillämpas:



- 1) Planering av lönearbetet för hela avtalsperioden.
- 2) Planering inför varje lönerrevision genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning, former för samverkan, tidplan samt information till chefer och tjänstemän m.m. Vid genomgång och planering ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerrevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerrevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

Handwritten signature and initials in blue ink.

- 3) Lönesamtal mellan chef och tjänsteman.
Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ och är en tillbakablickande dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till det gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling. Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.
- 4) Fastställande av nya löner.
Om lokala parter inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts. De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 10. Lokal och central förhandling.
- 5) Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön.
- 6) Efter avslutad lönerevision görs, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

Anmärkning 1

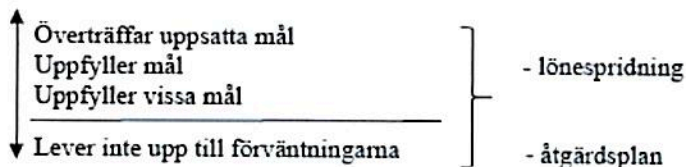
Då facklig företrädare för Unionen saknas meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 5) ovan och i enlighet med avtalet. Unionen kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs i 8. Företag där lokal Unionenklubb saknas.

Anmärkning 2

Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.

5. Åtgärdsplan

Arbetsgivaren ska till den lokala fackliga organisationen redovisa eventuella medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.



Om en tjänsteman inte får någon löneökning, eller får en märkbart låg löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även facklig representant delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och medarbetare.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation avseende åtgärdsplanens innehåll.

6. Lönerevision

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som:

4,1 % av summan av fasta kontakta löner per den 31 mars 2023.

3,1 % av summan av fasta kontanta löner per den 31 mars 2024.

Lönerevision sker 1 april 2023 respektive 1 april 2024.

De lokala parterna kan komma överens om annat än ovan.

7. Lägsta löner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman, som fyllt 18 år, uppgå till lägst 20 776 kronor den 1 april 2023 och 21 420 kronor den 1 april 2024, om de lokala parterna inte enas om annat. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

Lönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid vid företaget ska uppgå till lägst 22 006 kronor den 1 april 2023 respektive 22 688 kronor den 1 april 2024.

8. Företag där lokal Unionenklubb saknas

I företag som saknar lokal Unionenklubb sker lönesättningen i första hand i dialog mellan chef och tjänsteman. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild tjänsteman i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal Unionenklubb. Om tjänsteman och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan tjänstemannen utan lokal klubb kontakta sin fackliga organisation som kan begära förhandling. Begäran om förhandling ska i så fall göras senast 14 dagar efter att tjänstemannen fått förslag till ny lön.

9. Lönekonsultation

De centrala parterna erbjuder lönekonsultationer för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella problem. Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet. Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden.

10. Lokal och central förhandling

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

11. Arbetstid

Har kortare arbetstid överenskommit lokalt enligt de centrala avtalen 1998 - 2000, 2001 - 2003, 2004 - 2007 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas om de lokala parterna inte enats om annat.

12. Giltighetstid

Avtalet om löner gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.