

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

2023-05-09

Protokoll nr

09-2023-05

Sida

1

---

Sign

Sign

Sign

Sign

---

## Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2023-05-01 – 2025-04-30 avtal för Upplevelse och Kultur hos Arbetsgivaralliansen

---

## Tid

2023-01-30, 2023-02-16, 2023-03-08, 2023-03-22, 2023-03-27, 2023-04-13, 2023-04-20, 2023-05-02

---

## Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Fleminggatan 7, Unionens lokaler, OPG samt Teams

---

## Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Upplevelse och Kultur  
Unionen

---

## Protokollet justeras av

Maria Liljedahl  
Nicola Lewis

---

## Närvarande

För Arbetsgivaralliansen Upplevelse och Kultur: Johnatan Kibebe  
Maria Arrefelt  
Maria Liljedahl

För Unionen:

Nicola Lewis  
Molly Aulin  
*Jämte delegationen*

---

## § 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 maj 2023 till och med 30 april 2025.

## § 2 Löneavtal

Branschkommitté Upplevelse och Kultur och Unionen är överens om löneavtal för perioden 2023-05-01 – 2025-04-30 enligt **bilaga 1**.

## § 3 Allmänna anställningsvillkor samt förhandlingsordning - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Upplevelse och Kultur prolangeras med tillägg och ändringar enligt **bilaga 2**.

## § 4 Övriga avtal

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

ML MT

## FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum                      Protokoll nr                      Sida  
2023-05-09                      09-2023-05                      2

---

Sign                      Sign                      Sign                      Sign

---

### § 5 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 30 juni 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension från och med den 1 maj 2024.

Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,3 procent från och med den 1 maj 2024. Parterna har i protokoll från den 27 mars 2023 anpassat Flexpensionsavtalet varvid ändringarna införs i avtalstryck i samband med avtalsuppgörelsen.

### § 6 ITP ålder

Parterna har i protokoll från den 27 mars 2023 anpassat tolkningen av ITP ålder från och med 1 januari, varvid ändringarna införs i avtalstryck i samband med avtalsuppgörelsen (se även bilaga 2 redaktionella ändringar § 2 Mom. 4)

### § 7 Arbetsgrupper:

I avtalsförhandlingarna 2023 har parterna funnit behov av arbetsgrupper för att utreda frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna.

Parterna är överens om att formen för dialog inte är en förhandling.

Parterna ser positivt på partsgemensamt arbete under avtalsperioden och har ett gemensamt intresse i att utveckla kollektivavtalen i riktning som gör avtalen mer konkreta och lätthanterliga för alla parter.

Parterna har beslutat om en arbetsgrupp för att se över löneavtalet

Arbetsgivaralliansen har sedan lång tid tillbaka yrkat på att löneavtalet ska revideras så att individgarantin och lägstalönerna tas bort eller förändras till förmån för ett löneavtal med fokus på individuell lön och löneutveckling.

Under förhandlingarna förde parterna ett resonemang kring att ändra konstruktionen på lägstalönerna, exempelvis genom att införa två åldersnivåer. Av Unionens lönepolitik framgår bland annat att ett avtals lägsta lön utgör en garanti för hur lågt ett arbete får betalas.

Lägstalönen bör därför så långt möjligt vara likartad och inte skilja sig åt mellan branschavtalen om inte annat anses vara motiverat.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över lägstalönen och dess konstruktion, i syfte att hitta en mer likartad lösning i relation till närliggande branschavtal vid olika arbetsgivarorganisationer.

Parterna är överens om att en sådan lösning inte ska drabba enskild anställd medarbetare negativt utan tar sikte på en långsiktigt hållbar reglering. Sammankallande till arbetsgruppen är Arbetsgivaralliansen. Närvarande i arbetsgruppen ska avtalsansvariga från respektive organisation vara samt andra som bedöms nödvändiga för arbetet.

Första mötet i arbetsgruppen äger rum 28 augusti 2023.

Arbetsgruppen har som ambition att ha förslag på lösningar klart senast 31 december 2023.

# FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

2023-05-09

Protokoll nr

09-2023-05

Sida

3

---

Sign

Sign

Sign

Sign

---

## Parterna har beslutat om en arbetsgrupp för avtalsvård

Parterna har enats om att under avtalsperioden gå igenom avtalen och ensa dem avseende begrepp så som tjänsteman/medarbetare/arbetstagare, arbetsgivaren/företaget osv. I vissa fall är det lämpligt att använda olika begrepp, i andra kan det vara mindre lämpligt. Parterna är överens om en översyn för avtalsvård.

I arbetet ingår även översyn av disposition i löneavtalet.

Sammanställande till arbetsgruppen är Unionen. Närvarande i arbetsgruppen ska avtalsansvariga från respektive organisation vara samt andra som bedöms nödvändiga för arbetet.

Första mötet i arbetsgruppen äger rum 18 september 2023.

Arbetsgruppen har som ambition att ha genomfört översynen till den 31 december 2023.

## § 7 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade 2023-05-11.

Vid protokollet

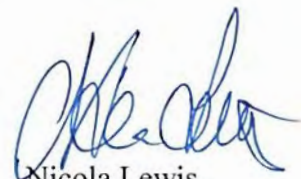
Molly Aulin



Justeras av



Maria Liljedahl



Nicola Lewis



# Bilaga 1

Löneavtal mellan Arbetsgivaralliansen  
Branschkommitté Upplevelse och kultur,  
Unionen och Akademikerförbunden  
avseende tjänstemän.

## 1. Utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter, vilket ger förutsättningar för trygga och utvecklande anställningar.

Lönesättning och lönebildning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling samt ge möjligheter och förutsättningar för att rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Arbetstagarnas löner är individuella och differentierade.

Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels av arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

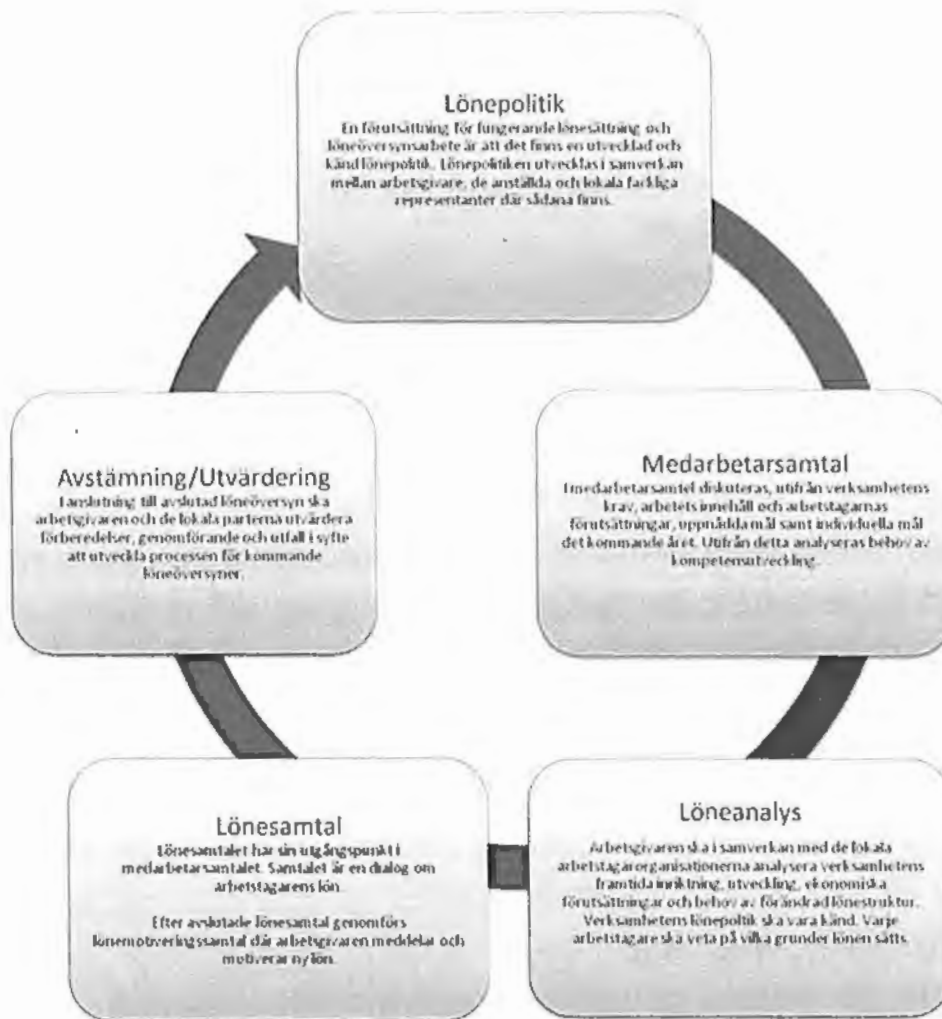
Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.

Vid nyanställning och befordran sätts lön i paritet med likvärdiga arbetsuppgifter och med hänsyn till arbetstagarens kunskap och erfarenhet.

## 2. Lönepolitik

En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolitik på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda genom deras fackliga representanter, då sådana finns utsedda på arbetsplatsen, utvecklar i samverkan lönepolitiken utifrån verksamhetens mål och förutsättningar. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts, ha fått motivering till sin nuvarande lön och känna till vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

## 3. Processen



## 4. Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren ska årligen före löneöversynen hålla medarbetarsamtal med arbetstagaren. Syftet med medarbetarsamtal är att utifrån organisationens/ föreningens mål, visioner och behov i dialog med arbetstagaren fastställa individuella mål och kompetensutvecklingsbehov för att uppnå dessa.

Medarbetarsamtal bör innehålla dialog om:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll, utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat/målsättning,
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen,
- arbetstagarens arbetsmiljö, inklusive arbetstidsrelaterade frågor,

- organisationens behov av kompetens på kort och lång sikt,
- arbetstagarens behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder på kort och lång sikt samt
- uppföljning av tidigare medarbetarsamtal.
- det fackliga uppdraget
- möjlighet till distansarbete

## Kompetensutveckling

Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Medarbetarsamtal utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

I samband med arbetstagares återgång i arbetet efter föräldraledighet, bör arbetsgivaren samråda med arbetstagares om eventuella insatser och kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning, för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes- och löneutveckling.

Resultatet av medarbetarsamtalet, inklusive arbetstagarens kompetensplanering, dokumenteras skriftligen av arbetsgivaren och bör undertecknas av arbetstagaren.

### **Anmärkning**

*De centrala parterna är överens om att kompetensutveckling bör så långt som möjligt ligga på ordinarie arbetstid.*

# 5. Löneöversyn

## Samtal/förhandling

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla från och med 1 maj 2023 samt 1 maj 2024. Löneöversynen för 2023 ska vara avslutad lokalt senast 31 augusti 2023. Löneöversyn för 2024 ska vara avslutad lokalt senast den 31 augusti 2024.

ML MA

Löneöversynen omfattas tjänstemän som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före respektive datum för löneöversyn enligt ovan.

### *Undantag 1:*

1. I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av den nästkommande löneöversynen.
2. Om arbetstagaren inte har fyllt 18 år.
3. Tjänstemän som senast dagen före respektive datum för löneöversyn är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneöversynen om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna samverkar kring löneanalys och lönekartläggning. Inför löneöversynen analyseras verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets utvärdering. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper – ska övervägas samt kopplas till organisationens lönepolitik. De lokala parterna upprättar en tidsplan för löneöversynen samt fastställer eventuella kompletterande lönekriterier.

Med lokal arbetstagarorganisation enligt ovan avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Löneöversyn genomförs genom lönesamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef eller genom lokal förhandling. Hur löneöversynen genomförs för Unionen vid lokal förhandling framgår under rubriken "Lokal förhandling" i avsnittet "I förhållande till Unionen gäller att".

Ny lön meddelas vid ett särskilt lönemotiveringssamtal efter avslutade lönesamtal eller när lokal förhandling avslutats.

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 1 juni 2023, respektive den 1 mars 2024 så begär och i

MC MA



samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 15 september 2023, den 15 september 2024.

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

### ***Anmärkning***

De centrala parterna är överens om att vid befordran bör arbetstagare och arbetsgivaren ha en diskussion om ny lön. Om lönen höjs bör denna höjning ligga utanför den normala lönesättningsprocessen i organisationen/föreningen

## **6. Lönesamtalen**

### **Inför lönesamtalen**

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om organisationens lönepolitik och fastställda lönekriterier.

### **Lönesamtalet**

Lönesamtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat.

Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen. Dialogen bör innehålla diskussion kring:

MC MA

- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen utifrån verksamheten,
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling,
- arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling samt
- samarbets- och initiativförmåga.

## Lönemotiveringssamtal

Efter att samtliga lönesamtal enligt ovan genomförts meddelas och motiveras ny lön till arbetstagaren vid lönemotiveringssamtalet.

### **Anmärkning**

*Facklig organisation kan inom en månad från att besked om ny lön lämnats begära förhandling om en eller flera medlemmars lön. Som ett alternativ till förhandling kan den fackliga organisationen eller arbetsgivaren när som helst under lönerevisionsprocessen begära särskild konsultation med centrala parter.*

## Ogynnsam löneutveckling

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef och arbetstagare diskutera förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

# 7. Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet av årets löneöversyn för organisationens medlemmar i form av tidigare lön, utfall och ny lön.

MA  
ML

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb, förening eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

I förhållande till Akademikerförbunden gäller att:

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

4,1 % per den 30 april 2023

3,1 % per den 30 april 2024

vilket utgör lägsta löneökningstrymme vid löneöversyn.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

### **Anmärkning**

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar. Parterna är även överens om att avtalet inte har någon individgaranti, varken för små eller stora organisationer/föreningar.

I förhållande till Unionen gäller att:

### **Lägsta löneökningstrymme**

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

4,1 % per den 30 april 2023

3,1 % per den 30 april 2024

vilket utgör lägsta löneökningstrymme vid löneöversyn.

I det fall arbetsgivaren har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av utrymmet. Har det varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" företaget/organisationen som helhet.

ML MA

## *Den individuella löneutvecklingen*

Vid löneöversyn garanteras varje tjänsteman en lönehöjning med lägst 400 kronor per månad för löneöversyn år 2023 och 370 kronor per månad för löneöversyn år 2024. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid. Heltidsanställd arbetstagare som erhåller en löneökning lägre än 500 kronor per månad för löneöversyn år 2023 respektive 470 kronor per månad för löneöversyn år 2024 ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet. För deltidsanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid. Är motiveringen hänförlig till arbetstagarens måluppfyllnad, prestationer och/eller behov av kompetensutvecklande insatser eller motsvarande ligger motiveringen till grund för kommande medarbetarsamtal där behov av åtgärder ska behandlas i syfte att leda till en mer gynnsam löneutveckling.

För provisions-, premie- och tantiemavlönad tjänsteman bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare. Garanterat provisionsbelopp till arbetstagare som är helt avlönad med provision höjs i samband med löneöversyn 2023 med lägst 400 kronor per månad och löneöversyn 2024, 370 kronor per månad.

## *Lägsta löner*

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år ska uppgå till lägst

23 852 kronor från 2023-05-01

24 591 kronor från 2024-05-01

Lönebeloppet avser arbetstagare med heltidsanställning. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här:

- fast kontant lön,

ML  
MA



- förmåner i form av kost eller bostad till skattetabellen angivet värde samt
- provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt tillämpligt pensionsavtal gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

### *Lokal förhandling*

Om de lokala parterna inte enas om annat genomförs en löneprocess i följande steg.

De lokala parterna samverkar inledningsvis kring löneanalys och lönekartläggning, upprättar en tidsplan för lönerevisionen samt fastställer lönekriterier.

I samband med att lokal förhandling påkallas anger Unionens företrädare vilka som omfattas av löneöversynen. Lönesamtal genomförs mellan arbetstagare och lönesättande chef och därefter lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar. De nya individuella lönerna fastställs sedan i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare. Efter avslutad förhandling meddelar och motiverar chefen medarbetarens nya lön i ett särskilt lönemotiveringssamtal.

## **8. Utvärdering**

I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och i förekommande fall utfallet i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

ML MA

## 9. Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Individuell omräkning av sjukavdrag m m ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen ska inte ske retroaktivt annat än i den mån lönehöjningen beaktas vid fastställande av sjukpenningen.

### *Redan genomförd lönerevision*

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får i löneökning enligt detta moment.

## 10. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

Förhandlingsprotokollet undertecknades 2023-05-11

Arbetsgivaralliansen

Unionen

Branschkommitté Upplevelser kultur

Akademikerförbunden<sup>1</sup>

ML  
MA

# Bilaga 2

## Ändringar i branschavtal Upplevelse och Kultur i allmänna villkor samt förhandlingsordning

### Allmänna villkor

#### § 6 Föräldralön

- **Mom. 1:2 Tid då föräldralön betalas** Ersätts med följande lydelse:

”Föräldralön betalas:

- Högst två månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i ett år men ej två år i följd.
- Högst fyra månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under två år men ej fyra år i följd.
- Högst sex månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under fyra år i följd eller mer”.

- **Mom. 1.3 Föräldralönens storlek** Införs en ny beräkning för lönedelar över 10 PBB med följande lydelse:

”Föräldralön utgörs av två månadslöner minus 60 avdrag enligt nedan, respektive fyra eller sex månadslöner minus respektive 120 eller 180 avdrag enligt följande.

För varje frånvarodag med rätt till föräldraledighet (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Avdraget får dock högst uppgå till:

$$90\% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365}$$

ML  
10/11

För tjänsteman vars månadslön x 12 är högre än 10 pbb (525 000 år 2023) gäller beräkning av högsta avdrag så som nedan:

$$90\% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två, fyra, respektive sex månader, betalas inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.”

## § 7 Kort ledighet med lön, tjänstledighet och annan ledighet

- **Mom 6** Nytt stycke (3) införs där möjlighet till individuellt avtal om andra arbetsfria dagar införs med följande lydelse:

”(....)Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa överenskommelse om andra arbetsfria dagar för kalenderår än i detta moment. Det ska av sådan överenskommelse framgå vilka andra arbetsfria dagar som istället ska gälla för individen. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig, och kan sägas upp en månad innan nytt kalenderår.”

## § 10 Arbetstid

- **Mom 2** Arbetstidens förläggning Nytt moment införs med följande rubrik och lydelse:

”Vid arbetstidens förläggning bör hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen bör vara att så långt möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med privatliv. ”

## § 12 Reglerad arbetstid

- **Mom 1:2** Arbetstidsschema Får ny rubrik och kompletterande text (1 stycket) med följande lydelse:

”Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal part eller berörd tjänsteman. Inriktningen bör vara att så långt möjligt balansera verksamhetens krav och tjänstemannens möjlighet att förena arbete med privatliv.

ML NA



Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skälig övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs. Arbetstidsschema ska dock anslås senast två veckor innan det ska börja tillämpas.(....)”

- **Mom. 7 Veckovila** Att dygnsvila inte kan kombineras med tid i beredskap stryks, samt flyttas stycke om lokalt avtal till slutet, således får momentet ny lydelse enligt nedan:

”Tjänsteman ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Ledigheten ska så vitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen ges 36 timmars sammanhängande ledighet innan nästkommande veckovila. Denna kompenserade vila utgör betald ledighet.

Tid då tjänstemannen är i beredskapstjänstgöring (på sin fritid förbundit sig att vara anträffbar för att vid behov utföra arbete) utgör inte veckovila.

Perioden om sju dagar beräknas, om inte annat överenskommits lokalt, från måndag kl 07.00.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller annat lämpligt skydd.”

## § 14 Obekväm arbetstid och beredskap

- **Mom: 1:4 Övriga bestämmelser** Reglering om att individuell överenskommelse om annan ersättning kan träffas först efter 12 månader tas bort, stycke 2 ändras med följande lydelse:

”(....) Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ob-ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänsteman i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för ob-ersättning.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetet på obekväm tid ska beordras eller förvarnas om möjligt fyra veckor i förväg.”

M  
M

## § 15 Restid i arbetet

- **Mom 2 Särskilt angående hantering av resor i tjänsten** Nytt moment införs med följande lydelse:

”Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att den tjänsteman som reser i hög utsträckning ges möjlighet till återhämtning. Detta gäller särskilt då restiden skett genom framförande av fordon eller på annat sätt varit ingripande på tjänstemannens möjlighet till återhämtning. Det ska vara möjligt att förena arbetsliv med familjeliv och socialt liv även om arbetet medför resor.”

- **Mom. 2 ändras följaktligen till Mom. 3**
- **Mom. 3 ändras följaktligen till Mom. 4 Ersättning** samt införs möjlighet att ersätta restidsersättning mot ledig tid med följande lydelse:

”Kompensation för restid kan ges antingen i pengar (restidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Restidsersättning betalas per timme:

Restidsersättning	Kompensationsledighet
Månadslönen / 240	44 min

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället:

Restidsersättning	Kompensationsledighet
Månadslönen / 190	55 min

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.”

MCMA

## **§ 17 Giltighetstid"**

- **Avtalet får ny giltighetstid med följande lydelse, uppsägningsbarhet struken:**

"Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

För tiden efter den 30 april 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid."

## **Parterna har överenskommit om redaktionella ändringar av anställningsvillkor som följer:**

### **§ 2 Anställning**

- **Mom. 1:4** Anmärkning avseende omvandling av tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning ändras med följande lydelse:

*"(...)Anmärkning*

*Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning*

MA  
ML

*Inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan härefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (för närvarande 65 år för ITP 2 och 66 år för ITP 1) övergår inte en avtalad visstid eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende 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."*

- **Mom 1:7** Anmärkning om övergångsbestämmelser från 2017 stryks i sin helhet.

## § 5 Sjuklön m.m

- **Mom. 6:1** Konsekvens ändras och rättas till med anledning av höjt tak i sjukförsäkringen avseende PBB (från 8 PBB till 10 PBB) med följande lydelse:

*"(...)Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas."*

## § 9 Uppsägning

- **Mom: 2:4** Som konsekvens av nytt begrepp i lagstiftning ändras personliga skäl till sakliga skäl med följande lydelse:

"Mom 2:4 Skriftligt varsel vid uppsägning av sakliga skäl

Varsel vid uppsägning pga sakliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat en varselskrivelse till den lokala fackliga organisationen eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbundsavdelnings adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då organisationen/föreningen har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde."

- **Mom 2:6** Med anledning av nya åldrar från årsskiftet ersätts 68 år med 69 år med följande lydelse:



- **Mom 2:6 Uppnådd pensionsålder** Med anledning av nya åldrar från årsskiftet ersätts 68 år med 69 år med följande lydelse:

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning tidigast vid den tidpunkt som anges i §32 a lagen om anställningsskydd (LAS)\*. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg.

*\*Vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 69 år.*

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

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

Arbetsgivare och tjänsteman som har för avsikt att avsluta en anställning vid uppnådd pensionsålder bör eftersträva att i god tid innan påkalla samtal om anställningens avslutande.

## Förhandlingsordning

- **Central förhandling** Ej längre gällande övergångsregel stryks 3:e anmärkningen och får följande lydelse:

*"(...)Anmärkning*

*Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.*

## Bilaga 3 Arbetsgivaralliansen Upplevelse och Kultur

### Övriga avtal mellan parterna

#### *Gäller samtliga arbetstagare*

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om omställning och kompetensstöd - Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst - PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK

#### *Gäller enbart tjänstemän*

- Pensionsavtal (ITP) mellan Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring – PTK
- Avtal om avsättning till Flexpension
- Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

UC MA