

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Allmänna anställningsvillkor och löneavtal mm för Tjänstemän inom näringslivet för perioden 1 april 2025 - 31 mars 2027
Parter:	Arbetsgivarförening Fremia Unionen
Tid och plats:	Fremias lokaler samt Unionens lokaler under perioden 2025-03-18— 2025-05-21
Närvarande för Fremia:	Nadia Larsson Johan Falk
Närvarande för Unionen	Molly Aulin Gert Moberg jämte delegation

§ 1. Allmänna anställningsvillkor och löneavtalets ikraftträdande

Parterna har kommit överens om nya anställningsvillkor för kollektivavtalet Tjänstemän inom näringslivet för perioden 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt av bilaga 1.

Vidare träffar parterna överenskommelse om att löneavtalet mellan Fremia och Unionen ska revideras och gälla för perioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027, bilaga 2 samt bilaga 2a.

För tid efter den 31 mars 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 2. Avtalets omfattning

Parterna upprättar en förteckning över företag som berörs av avtalet men där Unionen inte erhåller partsställning, bilaga 3

§ 3. Arbetsmiljökommitté.

Parterna ger i uppdrag till Arbetsmiljökommitté att under kommande avtalsperiod särskilt se över följande:

- Ostörd fritid
- Hållbarhet
- Hållbara chefer



- Hur väl rustade är företag inom avtalsområdet Tjänstemän inom näringslivet vid händelse av samhällskritisk karaktär, såsom pandemier, spridning av smittosamma sjukdomar, samt hantering av samhällsviktiga vårdkontakter.

Det konstateras att i Arbetsmiljökommitté även ingår övriga parter på avtalet, nämligen Ledarna och Akademikerförbunden varpå att i de frågorna ovan även inkluderas sådana som Fremia och övriga parter kommit överens om i uppdrag till Arbetsmiljökommitté.

§ 4. Arbetsgrupper

Parterna enas om att under avtalsperioden fortsätta med de särskilda arbetsgrupper som inrättades för avtalsperioden 2023-2025 för att se över följande:

- Modernisering av kollektivavtalet. Fremia är sammankallande till gruppen.
- Handledning om distansarbete. Unionen är sammankallande till gruppen.

Parterna enas om att Akademikerförbunden även kommer medverka i nedanstående arbetsgrupper som Fremia kommit överens med Akademikerförbunden.

- Handledning för flexibelt arbetsliv. Akademikerförbunden är sammankallande till gruppen.
- Utvecklingen av tidsbegränsade anställningsformer på avtalsområdet.
Akademikerförbunden är sammankallande.

§ 5. Särskild arbetsgrupp mellan Fremia och Unionen

Parterna enas om att under avtalsperioden fortsätta med den särskilda arbetsgruppen som inrättades mellan Fremia och Unionen för avtalsperioden 2023–2025 som ska arbeta med att förtydliga löneprocessen.

§ 6. Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med minst 3,2 procent den 1 april 2025 och 2,7 procent den 1 april 2026. Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen skall erhålla en lönehöjning om lägst 630 kronor per månad från den 1 april 2025 samt 590 kronor per månad från den 1 april 2026.



Efter lönehöjningen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 22 025 kronor i april 2025 samt 22 620 kronor i april 2026. För tjänsteman som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än bristande yrkeslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 23 329 kronor 1 april 2025 samt 23 959 kronor 1 april 2026.

§ 7. Övriga avtal

Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolongeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 8. Avtal om arbetstidsförkortning

Tidigare träffade avtal om arbetstidsförkortning som träffats med stöd av tidigare centrala löneavtal, och som vid tidpunkten för detta avtals tecknande inte sagts upp, ska fortsätta gälla.

§ 9. System för arbetstidsförkortning

Införandet av system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 1. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 jan 2026. För detta görs avräkning med 0.2 procent från och med 1 april 2025 och 0.3 procent från och med 1 april 2026 från avtalsvärdet.

§ 10. Övertidsersättning till deltidanställda

Parterna enas om att övertidsersättning ska utges för såväl heltids- som deltidanställda. Tidigare bestämmelser om mertid utgår från avtalet i sin helhet.

§ 11. Redaktionella ändringar

Parterna enas om redaktionella ändringar i enligt med bilaga 1.

§ 12. Riktlinjer för kompetensutveckling

Ett nytt sista stycke tillförs under rubriken *Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och anställd* enligt nedan, bilaga 4.

I samband med en anställds återgång i arbetet efter en längre tids frånvaro såsom föräldraledighet eller sjukdom bör arbetsgivaren och anställd samråda om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till frånvarons omfattning.



§ 13. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm 21 maj 2025

Vid protokollet



Johan Falk

Justeras



Nadia Larsson

Justeras



Molly Aulin

Bilaga 1

Förändringar i allmänna anställningsvillkor i avtalet för tjänstemän anställda vid Tjänstemän inom näringslivet 1 april 2025–31 mars 2027

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 9 utgår

~~För att erhålla anställning ska om så begärs företas tjänstbarhetsintyg från den av arbetsgivaren anvisade läkaren.~~

§ 2 Anställning

Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

§ 2 mom 2:1 ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 2:1

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som anställs vid företaget efter det att ha uppnått den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd, får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Ny lydelse

Mom 2:1

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som anställs vid företaget efter det att ha uppnått den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd, får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning för avtalad visstidsanställning. Arbetsgivaren och tjänsteman kan komma överens om att avtalad visstidsanställning inleds med en provperiod under de första 6 månader. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Omvandlingsregel för avtalad visstidsanställning

En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod.

§ 2 mom 2:2 tillförs ett nytt stycke avseende vikariat enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 2:2

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktikarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.



- Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Ny lydelse

Mom 2:2

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktikarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.
- Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Ett vikariat övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i ett vikariat i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod. Arbetsgivaren och tjänsteman kan komma överens om att vikariatet inleds med en provperiod under de första 6 månader. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Övergångsbestämmelser:

Kvalifikationstiden för omvandling av vikariat till tillsvidareanställning beräknas endast för anställningar som ingåtts från den 1 september 2025.

Mom 2:3 nedan utgår

~~För att avlasta tillfällig arbetstopp vid företaget får arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten överenskomma om anställning för viss tid.~~

Nytt mom 2:3 tillförs enligt nedan.

Mom 2:3 Konvertering av avtalad visstid och vikariat i kombination


m7

En avtalad visstid eller ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när den sammanlagda anställningstiden i avtalad visstid och vikariat i kombination med varandra överstiger 4 år under en 5 års period.

~~§ 8 Kompensation för övertid, mertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid~~

§ 8 Kompensation för övertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid

Mom 1:1 ett sista stycke innan anmärkningen införs enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 1:1

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta moment, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser.

Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.

Ny lydelse

Mom 1:1

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta moment, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Sådana överenskommelser innebär inte att arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

*Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser.
Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.*

Mom 2:1 ändras enligt nedan.

Mom 2:1

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbete har beordrats på förhand eller

- där beordrandet på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

~~Beträffande deltidarbete – se mom 4.~~

Mom 3:2 ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

Månadslönen

94

för övertidsarbete på annan tid

Månadslönen

72

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Beträffande semesterlön – se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under A utges med 1,5 timme och för övertidsarbete som avses under B med två timmar för varje övertidstimme.

Ny lydelse

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

Månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid

Månadslönen

72

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras med övertidsarbete på "annan tid".

Beträffande semesterlön – se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under A utges med 1,5 timme och för övertidsarbete som avses under B med två timmar för varje övertidstimme.

Vid tillämpningen av divisorerna ska tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 4 utgår i sin helhet

~~Mom 4:1~~

~~Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med~~



Månadslönen

3,5 x
veckoarbetstiden

Beträffande semesterlön — se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

~~Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.~~

~~Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.~~

~~Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.~~

~~Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.~~

Mom 4:2

~~Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 1-3.~~

~~Vid tillämpningen av divisorerna i mom 3 ska tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.~~

§ 10 Permission, Tjänstledighet, annan ledighet, nationaldagen

Ett nytt moment, 5, tillförs enligt nedan.

Mom 5 Arbetstidsförkortning

Rätten 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.

Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren bör i dialog samråda kring förläggningen av den lediga dagen.

Om överenskommelse inte nås, beslutar arbetsgivaren om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen i 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 Himmelfärdsdag är ledig.

Genom individuell eller lokal facklig överenskommelse kan överenskommelse om annan förläggning av ledigheten träffas. Sådan överenskommelse kan t ex innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

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

§ 12 Uppsägning

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Ett nytt mom införs enligt nedan.



Mom 3.1 Avbrytande av avtalad visstid och vikariat i förtid

För en anställning om avtalad visstidsanställning eller ett vikariat som avses kan enskild överenskommelse träffas om möjlighet för arbetsgivaren eller tjänsteman att genom skriftlig underrättelse avbryta anställningen. Anställningen upphör då 1 månad efter att någondera parten underrättat motparten. Enskild överenskommelse enligt ovan ska vara skriftlig. Möjligheten att genom underrättelse avbryta anställningen gäller fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om 6 månader hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska utöver underrättelsen ovan, varsla lokal facklig organisation på arbetsplatsen. Tjänstemannen och lokal facklig organisation har rätt att begära överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

§ 14 Pensioner och försäkringar

Mom 2:2 första stycket ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 2:2 Deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller ~~60~~ år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av KTP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t ex skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.



Ny lydelse

Mom 2:2 Deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månaden tjänstemannen fyller 62.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av KTP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t ex skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Övergångsbestämmelse

Tjänsteman som fyller 60 år senast 2026-12-31 kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månaden tjänstemannen fyller 60.

Redaktionella ändringar

- Paragraf och moment i avtalstexten ändras så att rubriksättning tillförs enligt nedan.

§ 1 Avtalets omfattning

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Omfattning

Mom 5 Uppnådd pensionsålder

Mom 6 Utlandstjänstgöring

Mom 7 Nyanslutna organisationer

Mom 8 Det enskilda anställningsavtalet

Mom 9 Tjänstbarhetsintyg (mom utgår)

§ 2 Anställning

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 2:4 Provanställning

Mom 3 Vikariatersättning

Mom 4 Facklig introduktion

§ 3 Allmänna anställningsförhållanden

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Lojalitet

Mom 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

Mom 3 Förtroendeuppdrag

§ 4 Semester

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 3:1 Antal semesterdagar

Mom 3:2 Fler avtalade semesterdagar

Mom 3:3 Lokala bestämmelser

Mom 3:4 Tillgodoräknande av semesterdagar

Mom 3:5 Semester vid tidsbegränsade anställningar

Mom 4:1 Semesterlön och semestertillägg

Mom 4:2 Semesterersättning

Mom 4:3 Obetald semester

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Mom 4:5 Utbetalning av semesterlön

Mom 5:1 Sparande av semesterdagar

Mom 5:2 Uttag av sparad semesterdagar

Mom 5:3 Semesterlön för sparade semesterdagar

§ 5 Sjuklön med mera

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 3:1 Sjuklönens storlek

Mom 3:2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Mom 3:3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Mom 4:1 Livränta

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

Mom 5:1 Uppnådd pensionsålder

Mom 5:3 Friskintyg

Mom 5:4 Nedsatta sjukförmåner

Mom 5:5 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Mom 5:6 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Mom 5:7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

§ 6 Föräldralön

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 6:1 Villkor för föräldralön

Mom 6:3 Utbetalning av föräldralön

Mom 6:4 Reducering av föräldralön

Mom 6:5 Beräkning av avdrag

§ 7 Arbetstidsbestämmelser

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1:1 Tillämpningsområde

Mom 1:2 Undantag

Mom 1:3 Individuellt överenskomna undantag

Mom 1:4 Lokal överenskommelse

Mom 3:1 Rast, måltidsuppehåll och pauser

Mom 6:1 Allmän övertid

Mom 6:3 Återföring av övertid

Mom 6:4 Annan beräkning av allmän övertid

Mom 6:5 Extra övertid

Mom 6:6 Nödfall

Mom 7:1 Definition av jourtid

Mom 7:2 Lokal överenskommelse

Mom 7:3 Förläggning av jourtid

~~§ 8 Kompensation för övertid, mertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid~~

§ 8 Kompensation för övertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 1:1 Allmänt

Mom 1:2 Särskild kompensation vid daglig förberedelse – och avslutningsarbete

Mom 1:3 Underrättelse till lokal facklig part

Mom 2:1 Allmänt

Mom 2:4 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Mom 2:5 Reskostnader vid övertidsarbete

Mom 2:6 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid

Mom 3:1 Övertidskompensation i pengar – ledighet



Mom 3:2 Övertidsersättningens storlek

Mom 4:1 Ersättning för mertid (utgår)

Mom 4:2 När mertid övergår till övertid (utgår)

Mom 5:1 Lokal överenskommelse

Mom 5:2 Definition av förskjuten arbetstid/skiftarbete

Mom 5:3 Meddelande om skiftarbete/förskjuten arbetstid

Mom 5:4 Ersättning för skiftarbete/förskjuten arbetstid

Mom 5:5 Enskild överenskommelse

Mom 6:1 Lokal överenskommelse

Mom 6:2 Definition av beredskapsarbete

Mom 6:3 Ersättning för beredskapsarbete

Mom 6:5 Enskild överenskommelse

Mom 6:6 Förläggning av beredskapsarbete

Mom 7:1 Lokal överenskommelse

Mom 7:2 Definition av jourtid

Mom 7:3 Ersättning för jourtid

Mom 7:4 Enskild överenskommelse

Mom 7:5 Förläggning av jourtid

Mom 8:1 Omfattning av restidsersättning

§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet, nationaldagen

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 2:1 Tjänstledighet heldag utan lön

Mom 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Mom 2:3 Löneavdrag vid intermittent arbete, hel dag

Mom 3:1 Annan ledighet under del av dag utan lön

Mom 3:2 Beräkning av ledighetsavdrag vid annan ledighet, del av dag

§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Arbetsskyldighet vid konflikt

Mom 2 Skyddsarbete

Mom 3 Förtroenderådet

Mom 4 Lönereducering och uppsägning vid konflikt



§ 12 Uppsägning

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 4 Ledighet för sökande av annat arbete

§ 13 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Ersättning

Mom 2 Annan militärtjänstgöring

Mom 3 Mobilisering eller förstärkt försvarsarbete

§ 14 Pensioner och försäkring

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Grundförutsättningar

Förteckning över övriga avtal

Nuvarande lydelse

Medbestämmandeavtal

Överenskommelse mellan KFO och LO/PTK gällande från den 1 juli 1991.

Ny lydelse

Medbestämmandeavtal

Överenskommelse mellan Fremia och LO/PTK gällande från 18 september 2024.

Nytt avtal läggs till enligt nedan.

Etableringsjobb

Avtal om etableringsanställning tecknat mellan Fremia och Union gällande från 1 oktober 2024

§ 2 mom 2:5

Momenten ändras enligt följande.

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman ~~enligt mom 2:3 eller~~ mom 2:4 ska arbetsgivaren underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse har träffats.

§ 5 mom 3:1

Sista meningen i momentet stryks som en konsekvensändring av rubricering av Mom 3:2

Mom 3:1

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

~~Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod.~~

§ 5 mom 3:2

Sista meningen under rubriken Definition av månadslön och veckoarbetstid Sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen stryks som en konsekvensändring av rubricering av Mom 3:3

Nuvarande lydelse

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premie-lön eller liknande rörliga lönedelar. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

~~Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen~~

§ 4 Mom 4:1

Anmärkning 3 ändras enligt följande (konsekvensändring)

Nuvarande lydelse

3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidсанställning och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 7 mom 3:2 och 4:1 respektive mom 8:3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

Ny lydelse

3. Vad övertidsersättning och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 8 mom 3:2 respektive mom 8:3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

Generell redaktionell ändring

Ordet mertid tas bort på samtliga ställen i kollektivavtalet som en följd av ändringarna i de allmänna anställningsvillkoren enl. bilaga 1.

Generell redaktionell ändring

Fackförbundet SRAT kommer att läggas till i förteckning över fackförbund som ingår i Akademikerförbunden

Bilaga 2

Förändringar i avtal om lönebildning samt i Omfattnings-, tillämpnings-, och förhandlingsregler i företagen Fremia – Unionen i avtalet för tjänstemän anställda vid Tjänstemän inom näringslivet 1 april 2025–31 mars 2027

Redaktionella ändringar

- I de delarna där det framgår KFO ska det ändras till Fremia.
 - Omfattnings-, tillämpnings-, och förhandlingsregler
- 5 Anmälan om pensionsmedförande lön
- Första stycket ska KT-planen ändras till Folksam.

Avtal om lönebildning

3.2 Lönesamtal

Sista stycket under rubriken Utvecklingssamtal ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Utvecklingssamtal

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter samtal där kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan tjänstemännen stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg. Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling och prestation. Tjänstemannens kompetens och kompetensutveckling ska sättas i relation till företagets framtida kompetensbehov. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år och kan vid behov ske oftare. Utvecklingssamtalet bör utmynna i att en plan för mål och utveckling upprättas för tjänstemannen. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

~~Vid befordran eller utökat ansvarsområde är det naturligt att i samband med detta också se över lönen.~~

Ny lydelse

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter samtal där kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan tjänstemännen stimuleras och

känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg. Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling och prestation. Tjänstemannens kompetens och kompetensutveckling ska sättas i relation till företagets framtida kompetensbehov. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år och kan vid behov ske oftare. Utvecklingssamtalet bör utmynna i att en plan för mål och utveckling upprättas för tjänstemannen. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

Tjänsteman som erhåller helt ny tjänst, vilket skulle betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med sådan förändring.

3.5

Punkten i löneavtal får ny lydelse enligt nedan.

Nuvarande lydelse

~~Med utgångspunkten att varje anställd till följd av sina arbetsuppgifter och av sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökade lönsamhet och tillväxt ska alla heltidsanställda erhålla lönehöjningar enligt 3.4 ovan, om inte de lokala parterna enas om annat. Om en tjänsteman inte skulle fungera i sin befattning samt erhålla lägre lönehöjning ska särskilda överläggningar hållas mellan berörda parter om orsakerna här till och dessa bör överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling.~~

Ny lydelse

~~Med utgångspunkten att varje anställd till följd av sina arbetsuppgifter och av sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökade lönsamhet och tillväxt ska alla heltidsanställda erhålla lönehöjningar enligt 3.4 ovan. Om en tjänsteman inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan denne erhålla ingen eller märkarbar låg löneökning.~~

~~Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Arbetsgivaren ska underrätta lokal arbetstagarpart då tjänsteman erhållit ingen eller märkbart låg löneökning.~~

För att utge ingen eller märkbart låg löneökning två år i följd ska arbetsgivare först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Endera parten kan begära central förhandling om oenighet uppstår. Sådan begäran ska motpart tillhanda senast 7 dagar efter avslutad lokal förhandling.

För tjänsteman som erhåller ingen eller märkbart låg löneökning ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Anmärkning

Vid avsaknad av lokal arbetstagarclubb skickas sådan underrättelse till Unionens regionkontor.

Som underrättelse räknas även kommunikation via epost.

3.6

Följande anmärkning läggs till i slutet av punkten enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten.

Ny lydelse

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten.

Anmärkning

I det fall lokala parter gjort överenskommelser om annan lösning för rörliga lönedelar i det centrala avtalet bör dessa ses över i samband med årlig lönerevision.

Omfattnings-, tillämpnings- och förhandlingsregler

2.3 Arbetstidsförändring

Följande anmärkning läggs till i slutet av punkten enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa

förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Ny lydelse

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Anmärkning

Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

Bilaga 2a

Avtal om lönebildning i företagen Fremia – Unionen

Mellan Arbetsgivarföreningen Fremia och Unionen fr.o.m. 1 april 2025 t o m 31 mars 2027

Fremia och Unionen är ense om följande avtal för Fremias medlemsföretag enligt särskild lista.

1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Ständigt förbättringsarbete, som alla anställda ska vara medverkande i och därmed bidra med sina insatser, leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

2 Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, stresstålighet, problemlösning, omdöme, initiativ, idérikedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall även gälla för att motverka all typ av diskriminering. Vid annat tillfälle än vid löneförhandlingen analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa korrigeras snarast dock senast inom en treårsperiod.

Utveckling av företagets arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering etc förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling bör ge alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete.

Genom ökad kompetens bör de anställda sålunda bidra till företagets produktivitetsutveckling och få en beredskap för framtida arbetsuppgifter. Detta förutsätter individuell och differentierad lönesättning.

För äldre tjänstemän gäller samma principer som för yngre.

3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

3.1

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda – som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Härigenom

uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

I förhandlingen görs först en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt träffas överenskommelse om löneredvisionsdatum, formerna och de lokala kriterierna för löneredvisionen.

I samband med den årliga löneredvisionen genomför också de lokala parterna, inom ramen för löneredvisionen enligt 3.4, en löneöversyn i syfte att för berörda medlemmar i Unionen bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man i sitt företag menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingar.

Enas inte parterna om annat är löneredvisionsdatum den 1 april 2025 och 1 april 2026.

3.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Det är av avgörande betydelse för lönesättningen att en dialog förs mellan chef och berörd medlem i Unionen. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt med koppling till individuell löneutveckling.

Arbetsgivaren initierar sådan dialog. Då det är tekniskt möjligt skall även dialog föras med föräldralediga, långtidssjuka etc. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Utvecklingssamtal

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter samtal där kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan tjänstemännen stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg. Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling och prestation. Tjänstemannens kompetens och kompetensutveckling ska sättas i relation till företagets framtida kompetensbehov. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år och kan vid behov ske oftare.

Utvecklingssamtalet bör utmynna i att en plan för mål och utveckling upprättas för tjänstemannen. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

Tjänsteman som erhåller helt ny tjänst, vilket skulle betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med sådan förändring.

3.3

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda tjänstemännen. Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mera kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

3.4

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman för de medlemmar i Unionen vid företaget som omfattas av lönerevisionen med minst 3,2 procent den 1 april 2025 och 2,7 procent den 1 april 2026. Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen skall erhålla en lönehöjning om lägst 630 kronor per månad 1 april 2025 samt 590 kronor 1 april 2026.

3.5

Med utgångspunkten att varje anställd till följd av sina arbetsuppgifter och av sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökade lönsamhet och tillväxt ska alla heltidsanställda erhålla lönehöjningar enligt 3.4 ovan. Om en tjänsteman inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan denne erhålla ingen eller märkarbar låg löneökning.

Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Arbetsgivaren ska underrätta lokal arbetstagarpart då tjänsteman erhållit ingen eller märkbart låg löneökning.

För att utge ingen eller märkbart låg löneökning två år i följd ska arbetsgivare först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Endera parten kan begära central förhandling om oenighet uppstår. Sådan begäran ska motpart tillhanda senast 7 dagar efter avslutad lokal förhandling.

För tjänsteman som erhåller ingen eller märkbart låg löneökning ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas

gemensamt av chef och tjänsteman. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Anmärkning

Vid avsaknad av lokal arbetstagarclubb skickas sådan underrättelse till Unionens regionkontor.

Som underrättelse räknas även kommunikation via epost.

3.6

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten.

Anmärkning

I det fall lokala parter gjort överenskommelser om annan lösning för rörliga lönedelar i det centrala avtalet bör dessa ses över i samband med årlig lönerevision.

3.7

Efter lönehöjningen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 22 025 kronor i april 2025 samt 22 620 kronor i april 2026. För tjänsteman som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än bristande yrkeslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 23 329 kronor 1 april 2025 samt 23 959 kronor 1 april 2026.

3.8

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2027.

Fremia och Unionen ska i god tid före avtalets utgång uppta förhandlingar i syfte att träffa nytt avtal innan det gamla avtalet löpt ut.

Stockholm 21 maj 2025

Fremia

Nadia Larsson



Unionen

Molly Aulin



Omfattnings-, tillämpnings- och förhandlingsregler

Omfattnings- tillämpnings- och förhandlingsregler för Unionen.

1 Omfattning

1.1

Detta lönebildningsavtal omfattar ej tjänsteman som anställts för en anställningstid om högst sex månader om inte annat sägs i det enskilda anställningsavtalet. I övrigt omfattar avtalet alla andra tjänstemän även sjuka, föräldralediga, tjänstlediga etc om inte det enskilda anställningsavtalet anger något annat.

1.2 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget, tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

2.2.2

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjuklön

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen ska ej omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

Anmärkning

Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 Premielön

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till **Folksam** alternativt Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

6 Förhandlingsordning och fredsplikt

6.1 Lokal förhandling

Om tjänstemannaklubben eller representant för tjänstemännen vid företaget så begär ska lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal enligt vad som anges i punkt 3.1 andra stycket i lönebildningsavtalet.

6.2 Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

De centrala parternas representanter ska vid förhandlingen aktivt – och med hänsyn till de ståndpunkter som intagits av de lokala parterna – tillämpa föreliggande avtal och beakta intentionerna vid dess tillkomst.

Fremias och Unionens medverkan ska syfta till att lokala lösningar bryts upp samtidigt som nya lösningar provas.

Vid den centrala förhandlingen tillförs den lokala tvisten dessutom ytterligare synpunkter från **Fremia** och Unionen. Dessa kan bidra till att tvistefrågan kan lösas på ett sätt, som alla inblandade parter finner rimligt och riktigt.

Det åligger de centrala parternas representanter att vid tvistens behandling på alla sätt söka undvika att tvistefrågan förblir olöst och de lokala motsättningarna ökar.

6.3 Nämnden för lönefrågor

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid **Fremia** respektive Unionen utser två ledamöter var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister rörande punkten 3 i lönebildningsavtalet samt vad denna bilaga anförs i punkt 3 och 4 om provision och premielön. Om ett företag skulle vägra följa nämndens utlåtande gäller ej längre avtalet i den fråga tvisten avser.

I tvister som rör avtalets omfattning och förhandlingsordningen samt vissa pensionsfrågor (punkt 1, 2, 5 och 6 i denna bilaga) ska nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. **Fremia** och Unionen ska därvid utse en opartisk ordförande.

Bilaga 3

Förteckning över medlemsföretag som berörs av avtalet men där Unionen inte erhåller partsställning.

Verksamhetens namn	Org.nr.
Bokhandelsgruppen i Sverige AB	556204-5004
Bokus AB	556493-0492
Coop Butiker & Stormarknader AB	556030-5921
Coop Fastigheter AB	556033-2446
Coop Kristianstad-Blekinge ekonomisk förening	738200-2850
Coop Logistik AB	556710-2453
Coop Online AB	556011-2822
Coop Sverige AB	556710-5480
Coop Värmland	773200-2089
Familjens jurist i Sverige AB	556835-4566
Fonus ek för	702000-1298
Kooperativa förbundet	702001-1693
MedMera Bank AB	556091-5018
OKQ8 Marknad AB	556609-6151

Bilaga 4

Förändringar i bilagan om Riktlinjer avseende kompetensutveckling

Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och anställd

Ett nytt sista stycke tillförs enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Företaget och den anställda har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Företaget måste därför göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för företagets och den anställdes utveckling.

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av anställda, organisation och teknik. Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Det är därför angeläget att alla anställda får möjlighet till insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger.

Ny lydelse

Företaget och den anställda har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Företaget måste därför göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för företagets och den anställdes utveckling.

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av anställda, organisation och teknik. Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Det är därför angeläget att alla anställda får möjlighet till insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger.

I samband med en anställds återgång i arbetet efter en längre tids frånvaro såsom föräldraledighet eller sjukdom bör arbetsgivaren och anställd samråda om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till frånvarons omfattning.

