

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2025-02-07, 2025-03-04, 12, 2025-04-01, 11, 15, 22, 25, 2025-05-05, 06, 07

Parter Kompetensföretagen
Unionen

Närvarande **för Kompetensföretagen**

Johan Huldt
Daniel Hjorth
Anna-Karin Reüter
jämte delegationen

för Unionen

Andreas Wallén
Nicola Lewis (närvarande 2025-02-07, 2025-03-04, 12, 2025-04-01, 25,
2025-05-05, 06, 07)
Ia Hamn (närvarande 2025-04-11, 15, 22, 25, 2025-05-05, 06, 07)
jämte delegationen

Plats Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under
avtalsperioden från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april
2027**

§ 1 Parterna hade denna dag träffat bilagda överenskommelser.

Bilaga 1	Löner, Unionen
Bilaga 2	Alternativt löneavtal, Unionen
Bilaga 3	Lokalt löneavtal, Unionen
Bilaga 4	Förhandlingsordning vid lönerevision, Unionen
Bilaga 5	Ändringar i allmänna villkor
Bilaga 6	Ändringar i Tekniska bilagan
Bilaga 7	Redaktionella ändringar

§ 2 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal prolongeras för tiden från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 maj 2025 och 0,2 procent från och med den 1 maj 2026. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 maj 2025 och till 1,7 procent från och med den 1 maj 2026.

Det 3041
Am *16* *HA*

§ 4 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 28 juni 2024. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2025.

§ 5 System för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 5. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026. För detta görs avräkning från avtalsvärdet med 0,2 procent från och med den 1 maj 2025 och 0,3 procent från och med den 1 maj 2026.

Parterna är överens om att arbetstidsförkortning hos ambulerande tjänstemän är en komplex fråga utifrån kollektivavtalets konstruktion då ambulerande tjänstemän följer kundens arbetstidsförläggning.

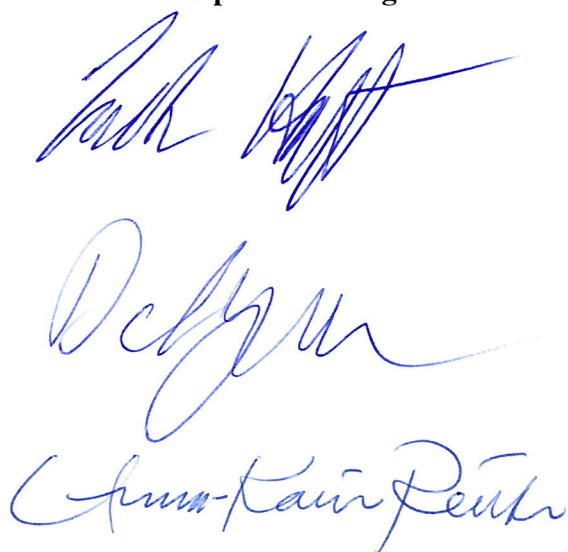
§ 6 Parterna har för avtalsperioden beräknat de garanterade individuella löneökningarna enligt punkt 1.2 i Bilaga 1 som 25 procent av 3,0 respektive 2,5 procent av genomsnittslönen på avtalsområdet enligt Svenskt Näringslivs lönestatistik.

§ 7 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.

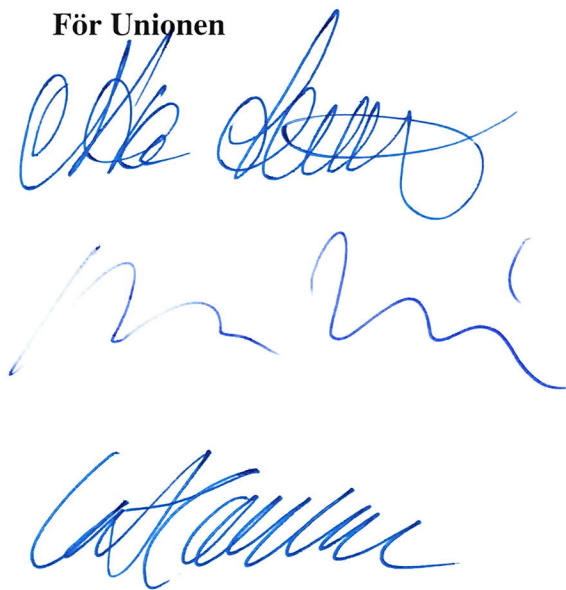
§ 8 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 7 maj 2025

För Kompetensföretagen



För Unionen



Löner Unionen

Arbetsgivaren kan besluta om att tillämpa **Alternativt löneavtal** för stationära tjänstemän och entreprenadtjänstemän. Arbetsgivare som vill tillämpa nämnda avtal ska meddela lokal facklig part senast den 31 augusti 2025 respektive den 1 juni 2026 inför kommande lönerevision.

1. Löner

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Unionen den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Unionen.

1.1 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för

3 #5
A

bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. I utvecklingssamtalet med föräldraledig eller när denne återgår från föräldraledigheten är det särskilt viktigt att samtalet fokuserar på vilken kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

345
A

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

1.2 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,0 % och 2,5 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026.

Heltidsanställda garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 263 kr vid revisionen den 1 maj 2025 respektive 226 kr vid revisionen den 1 maj 2026. För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön, liksom anställd enligt prestationslönesystemet gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönen i förhållande till den totala lönen. Med total lön avses - om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat - genomsnittet av rörlig och fast lön under avtalsåret.

Anmärkning

I de fall arbetsgivaren beslutat att tillämpa Alternativt löneavtal för stationära tjänstemän och entreprenadtjänstemän gäller inte ovan garanterade löneökningar för dessa personalgrupper.

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.1.

Individuella löneökningar ska utges från och med den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.

1.3 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 har fyllt 20 respektive 24 år skall lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2025	21 325 kr	24 315 kr
2026	21 858 kr	24 923 kr

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om tjänstemannen har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.4 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

JHT
A

2 Omfattning

2.1

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått 69 års ålder eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2024 respektive den 1 november 2025 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare

3A1
M

uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 års respektive 2026 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.2.

Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

Företagsenheter med högst fem medlemmar i Unionen får slås samman med andra företagsenheter med högst fem medlemmar i Unionen vid beräkning och fördelning av löneutrymmet.

Unionenklubb eller förtroendevald på företaget med mandat att förhandla lön kan begära att löneutrymmet ska beräknas och fördelas på den eller de företagsenheter där de har förhandlingsmandat. Sådan begäran ska framställas senast den 12 juni 2025 respektive den 9 februari 2026.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i

341
M

proportion till arbetstidsförändringen.

4 Provision

4.1

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 263 kr den 1 maj 2025 och 226 kr den 1 maj 2026.

4.2

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.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.2 från och med den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.



Alternativt löneavtal, Unionen

Arbetsgivaren kan besluta om att tillämpa detta löneavtal för stationära tjänstemän och entreprenadtjänstemän. Arbetsgivare som vill tillämpa detta avtal ska meddela lokal facklig part senast den 31 augusti 2025 respektive den 1 juni 2026 inför kommande lönerevision.

1. Löner

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Unionen den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Unionen.

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllnad, produktivitet och ökad lönsamhet samt 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. 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.

Uti från detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha tjänstemän med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid genomgång och planering ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen.

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och medarbetare.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad löne-policy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar

365
A

- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Utvecklingssamtal

Chef och tjänsteman ska varje år hålla utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett nödvändigt medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Samtal genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklingssamtal omfattar normalt

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och tjänstemannens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för tjänstemannens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen. I utvecklingssamtalet med föräldraledig eller när denne återgår från föräldraledigheten är det särskilt viktigt att samtalet fokuserar på vilken kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Utvecklingssamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av tjänstemannens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling

365
A

- en uppföljning av tjänstemannens mål och måluppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- tjänstemannens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön i ett särskilt samtal. Det är naturligt att motiveringen är kopplad till det utvecklings- och lönesamtal som chef och tjänsteman har haft.

Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Tjänsteman som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart 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 till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning.

Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och tjänsteman ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och tjänsteman ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

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

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för företagets lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

JAT



- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänstemän som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledighet, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,0 % och 2,5 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön, liksom anställd enligt prestationslönesystemet gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönen i förhållande till den totala lönen. Med total lön avses - om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat - genomsnittet av rörlig och fast lön under avtalsåret.

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.2.

Individuella löneökningar ska utges från och med den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.

345
A

1.4 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 har fyllt 20 respektive 24 år skall lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2025	21 325 kr	24 315 kr
2026	21 858 kr	24 923 kr

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om tjänstemannen har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

2 Omfattning

2.1

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026.

JHT
A

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått 69 års ålder eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2024 respektive den 1 november 2025 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 års respektive 2026 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

247
A

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.3.

Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

Företagsenheter med högst fem medlemmar i Unionen får slås samman med andra företagsenheter med högst fem medlemmar i Unionen vid beräkning och fördelning av löneutrymmet.

Unionenklubb eller förtroendevald på företaget med mandat att förhandla lön kan begära att löneutrymmet ska beräknas och fördelas på den eller de företagsenheter där de har förhandlingsmandat. Sådan begäran ska framställas senast den 9 februari 2026.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4 Provision

4.1

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.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av

pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.

JHT
H

Lokalt löneavtal – Unionen

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 12 juni 2025 respektive den 9 februari 2026.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, ”intern lönestatistik” samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam

3 H1
A

kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter

Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal skall fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

341
A

- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn skall därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 12 juni 2025 respektive den 9 februari 2026 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna skall dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före

2021
H

den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
 5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 14 augusti 2025 respektive den 2 mars 2026 inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.
- Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommits och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.



Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

247
A

Förhandlingsordning vid lönerevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast, den 12 juni 2025 respektive den 9 februari 2026 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den, 14 augusti 2025 respektive den 2 mars 2026 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast, den 1 september 2025 respektive den 16 mars 2026. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast, den 15 september 2025 respektive den 30 mars 2026.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Kompetensföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Kompetensföretagen och Unionen senast den 22 september 2025 respektive den 13 april 2026 varefter det ankommer på Kompetensföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

- d) I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation äger den anställde begära förhandling om ny lön senast 14 dagar efter att arbetsgivaren meddelat ny lön. Ombudsman kan biträda tjänstemannen vid förhandlingen.

I det fall arbetsgivaren inte meddelat ny lön och denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) äger den anställde begära förhandling om ny lön senast den 14 augusti 2025 respektive 2 mars 2026. Arbetsgivaren ska då senast inom 14 dagar lämna meddelande om den nya lön som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära förhandling. Ombudsman kan biträda tjänstemannen vid förhandlingen.

JHT
A

Ändringar i allmänna villkor

Arbetstider

Paragraf 4 och 8 ändras och får följande lydelse:

”§ 4 Övertidskompensation

Omfattning och förläggning avseende såväl den ordinarie arbetstiden och som övertid och merit regleras i Arbetstidsavtalet, bilaga 1.

4.1 Rätten till övertidskompensation

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för tjänstemannen om övertidsarbetet

- har beordrats i förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

För ambulerande tjänstemän tillämpas reglerna på kundföretaget avseende arbetstidens förläggning och tidpunkter då rätt till övertidsersättning föreligger.

Saknas överenskomna regler om övertid och övertidsersättning på kundföretaget gäller detta avtals regler om övertid och övertidsersättning.

Gäller enbart ambulerande tjänstemän.

~~Beträffande deltidsarbete se 4.4~~

Tjänstemän har rätt till övertidskompensation enligt 4.3. om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 4.15.

4.1.2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens uppgifter.

4.2 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

4.2.1 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en tjänsteman utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

4.2.2 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid, viss del av året

Vid företag som har kortare daglig ordinarie arbetstid under viss del av året, utan att förkortningen behöver arbetas in under annan del, gäller följande för övertidens beräkning under den förkortade arbetstiden.

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller under övrig del av året.

4.3 Kompensation för övertid

4.3.1 Pengar - ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet ska arbetsgivaren så långt det är möjligt tillmötesgå tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

4.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

Månadslön

94

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme.

Övertidsarbete på annan tid

Månadslön

72

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För ambulerande tjänsteman med 150 timmars garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11. För tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

Gäller enbart ambulerande tjänstemän.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

För deltidsanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

För ambulerande tjänsteman med lön enligt § 12.2 ska inte arbetad tid utöver den i § 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden (133 resp. 150) utgöra övertid enligt reglerna i denna paragraf. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått enligt 4.1 ska dock utgöra övertid och ersättas

3 #1

enligt ovan.

Anmärkningar:

Ambulerande tjänsteman med deltidсанställning erhåller övertid upp till den tid som anges i § 12.2.1 eller 12.2.2. Prestationslön utges på tid därutöver som inte utgör övertid.

4.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

För ambulerande tjänsteman med lön enligt § 12.2 ska inte arbetad tid utöver den i § 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden (133 resp. 150) utgöra mertid enligt reglerna i denna paragraf. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått enligt 4.1 ska dock utgöra övertid och ersättas enligt ovan.

Anmärkningar:

Ambulerande tjänsteman med deltidсанställning erhåller mertid upp till den tid som anges i § 12.2.1 eller 12.2.2. Prestationslön utges på tid därutöver som inte utgör övertid.

4.4.1 Ersättning för mertid

Om en deltidсанställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidсанställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med
— månadslönen
3,5×veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. Med veckoarbetstid avses den deltidсанställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

4.4.2 Beräkning av mertid

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidсанställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

4.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

En deltidсанställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget.

Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

4.4.5 Överenskommelse med vissa tjänstemän

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får högre lön och/eller fler antal semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådan överenskommelse kan endast träffas med tjänstemän i chefsställning och tjänstemän vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

3 AT

4.45.1 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelse enligt 4.45 ska vara skriftlig. Den gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Av överenskommelsen bör framgå hur tjänstemannen kompenseras för övertidsarbete.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd tjänstemannaklubb när en överenskommelse har träffats.

4.56 Reskostnader vid övertidsarbete

Om tjänstemannen inställer sig för övertidsarbete som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt 4.45.”

”§ 8.1 Rätten till restidsersättning

Tjänstemän har rätt till restidsersättning enligt 8.3 med följande undantag:

Arbetsgivaren och den tjänsteman som har träffat överenskommelse om compensation för övertid enligt 4.45, kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.”

Arbetsavtalet

Paragraf 3, 5 och 6 ändras och får följande lydelse:

”§ 3 Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för tjänstemannen om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som **deltidsanställd** utförs utöver den **sin** ordinarie arbetstiden **upp till dagligt arbetstidsmåt** för **deltidsanställda tjänstemän** och som ersätts som mertid enligt **Bemanningsavtalet** räknas inte av från övertidsutrymmet.

Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod

3 HT
A

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter en annan begränsningsperiod. Ersättning för övertid ska då utgå såsom vid "övertidsarbete på annan tid" enligt Bemanningsavtalet. En sådan enskild överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid."

"§ 5 Anteckning av övertid,~~mer~~tid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. ~~På samma sätt ska anteckningar föras avseende mertid för deltidsanställda.~~ Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Även för tjänstemän som är undantagna från §§ 2-5 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän.

Tjänstemannen bör fortlöpande lämna uppgift om arbetstidens omfattning till arbetsgivaren. Detta ska ske på sådant sätt som tjänstemannen och arbetsgivaren finner lämpligt. Om tjänstemannaklubben så begär ska denna få del av dessa uppgifter."

"§ 6 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om fyra månader.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden i stället ska vara annan fast eller rullande period om högst tolv månader.

Beräkningsperioder längre än fyra månader förutsätter att berörda arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning:

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, övertid (även nödfallsövertid), ~~mer~~tid och jourtid."

Ersättningar i allmänna villkorsavtalet

5.2 Ersättning för förskjuten arbetstid

Paragrafen får ett tillägg för ersättning på fredagar. I paragrafens nuvarande fjärde punkt stryks ordet "pingst". Paragrafen får följande lydelse.

"Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

måndag-torsdag
från kl 18 till kl 24

månadslönen
600

3 HT
A

fredag
från kl 18 till kl 24 månadslönen
500

måndag-fredag
från kl 00 till kl 07 månadslönen
400

lördag-söndag (hela dygnet) samt
från kl 07 trettondagen, 1 maj, nationaldagen,
Kristi himmelsfärdsdag och alla helgons dag
till kl 00 första vardagen efter respektive helger månadslönen
300

från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07.00
på midsommar-, jul- och nyårsafton till
kl 00 första vardagen efter respektive helger. månadslönen
150

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte ges samtidigt.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För ambulerande tjänsteman med 150 garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11 för tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167. *Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

6.3 Ersättning för jourtid

I paragrafens sjätte punkt stryks ordet "pingst". Punkten får följande lydelse.

"från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07
på midsommar-, jul- och nyårsafton till
kl 00 första vardagen efter respektive helger" månadslönen
150

7.5 Beredskapsersättning

I paragrafens fjärde punkt stryks ordet "pingst". Punkten får följande lydelse.

"Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg"	<u>Månadslön</u> 450	<u>Månadslön</u> 350	<u>Månadslön</u> 400
--	-------------------------	-------------------------	-------------------------

Semester

9.4 Semesterlön, semesterersättning mm

Punkten ändras och får följande lydelse:

"Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

375
A

- 0,8 % av tjänstemannens fasta månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad.
Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

Om tjänstemannen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

0,5 x det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till
Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in

Med fasta lönetillägg avses här t ex fasta jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med rörlig lönedel avses här t ex prestationslön till ambulerandepersonal, provision, tantiem, bonus, premielön, jour-, beredskaps-, och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknade, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

I övertids-, restids- och beredskapsersättning ingår semesterlön.”

9.4.1 Semesterlön, semesterersättning till ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4

Punkten ändras och får följande lydelse:

”För ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4 beräknas semesterlön och semesterersättning enligt lag, dock med 12,5% och med följande tillägg. Rörliga lönedelar som enligt 9.4 inkluderar semesterlön ska undantas från semesterlöneunderlaget vid beräkning av semesterlön och semesterersättning för ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4.

Tjänsteman kan senast en vecka efter sista anställningsdagen begära att få semesterersättning utbetald i samband med slutlön. I annat fall kan arbetsgivaren betala semesterersättning en månad efter sista ordinarie löneutbetalningstillfälle. Bestämmelsen i detta stycke kan tillämpas från och med den 1 oktober 2025.

För ambulerande tjänstemän som avlönas med fast månadslön istället för prestationslönesystemet enligt 12.2 och Tekniska bilagan kan reglerna om semesterlön och semesterersättning i 9.4 tillämpas.”

9.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Paragrafens sista stycke ändras och får följande lydelse:

”Journersättning och ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.”

9.4.4 Semesterersättning

Punkten ändras och får följande lydelse:

”Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 9.4. och 9.4.1. För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

Tjänsteman kan senast en vecka efter sista anställningsdagen begära att få semesterersättning utbetald i samband med slutlön. I annat fall kan arbetsgivaren betala semesterersättning en månad efter sista ordinarie löneutbetalningstillfälle. Bestämmelsen i detta stycke kan tillämpas från och med den 1 oktober 2025.”

Förkortad arbetstid

11.1 Permission, kort ledighet med lön

Nya punkter införs i § 11 efter 11.1. De får följande lydelse.

”11.1.1 Rätt till ledig dag

11.1.2 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.

11.1.3 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

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

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

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

JMT
A

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. I de fall ambulerande tjänsteman med fast månadslön arbetat under förlagd ledig dag utgör kommande ledig dag hos kund ledighet enligt ovan.

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 1

Ledighet enligt punkten 11.1.3 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

Anmärkning 2

För ambulerande tjänstemän ska särskild hänsyn tas till att dessa tjänstemän följer kundens arbetstider."

Föräldralön

11.5.2 Föräldralönens storlek

Näst sista stycket får följande lydelse.

"Om överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen inte träffats om betalning för fler ledighetsperioder betalas föräldralön enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar."

11.5.3 Utbetalning av föräldralön

Första stycket får följande lydelse.

"Om överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen inte träffats om löpande utbetalning betalas föräldralönen ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten."

Villkoren för föräldralön är i övrigt oförändrade.

Uppsägningstid

13.1.1 Uppsägningstid

Paragrafen får följande lydelse.

"Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande, om inte annat följer av 13.3.

Tjänstemannens uppsägningstid i månader:

7/11
X

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år till 4 år	2 mån
från och med 4 år	3 mån

7AT


Ändringar i Tekniska bilagan

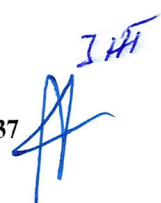
Punkt 10 och 11

Punkt 10 och 11 i den Tekniska bilagan ändras och får följande lydelse:

”10. Deltidsarbetande som har en tjänstgöringsgrad vars arbetstid understiger 133 respektive 150 timmar per månad är garanterade lön för den tid som motsvarar tjänstgöringsgraden. Övertidsersättning för arbetade timmar utöver det dagliga arbetstidsmått beräknas enligt kollektivavtalets § 4.3.2. Vid arbete utöver 133 respektive 150 timmar utbetalas inte övertid utan prestationslön som för heltidsanställda.

Övertid

11. Övertidsersättning utgår inte samtidigt som prestationslön. Övertidsersättning beräknas enligt reglerna i kollektivavtalet § 4.3.2 på aktuell månadslön uppräknad med de tal som där anges.”



Redaktionella ändringar

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket kompletteras med;

Avtal om Tjänstepension ITP 2 Bemanning

Avtal om etableringsjobb (Unionen)

Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare

Prisbasbeloppet:

Prisbasbeloppet i avtalstexten uppdateras till 2025 års nivå, 58 800 kronor.

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

Flexpension

§ 3 i överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag får följande lydelse:

”Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag per den 1 maj respektive år byggs ut med:
Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %. Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %. Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

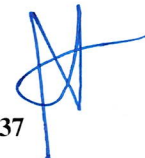
Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrycket i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.”

Uppdatering av begrepp

Parterna är överens om att begreppen i avtalet ersätts enligt nedan:

3#7


- "Stationär tjänsteman" ersätts med "Intern tjänsteman"
- "Ambulerande tjänsteman" ersätts med "Uppdragskonsult"
- "Entreprenadtjänsteman" ersätts med "Entreprenadtjänsteman" alternativt "Projektkonsult"
- "Tjänstgöringsområde" ersätts med "Uppdragsområde"

Parterna är överens om att begreppsförändringen utgör en redaktionell förändring och därmed ingen materiell skillnad i relation till de tidigare begreppen.

Det noteras att begreppen vare sig före eller efter denna avtalsuppgörelse påverkar bedömningen av eventuell tillämpning av Uthyrningslagen.

2.6 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Avsnittet "Övergångsbestämmelser" tas bort i sin helhet.

10.7.1 Nedsatta sjukförmåner och 11.5.4 Reduktion av föräldralön

"Lagen om allmän försäkring" ersätts av "socialförsäkringsbalken" i första stycket i 10.7.1 och stycket får följande innebörd:

"Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån."

Motsvarande ändring görs i första stycket i 11.5.4 och stycket får följande innebörd:

"Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad."

13.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

13.5.1 ändras och får följande lydelse:

"Avgörande faktorer att ta hänsyn till gällande turordning vid driftinskränkning är bland annat pågående längre uppdrag eller specifik kompetens för uppdraget. De anställdas kompetens, efterfrågad kompetens, och inriktning ska beaktas. Marknadssituationen och övriga omständigheter som påverkar företagets framtida inriktning och verksamhet ska också beaktas."

Teknisk Bilaga, Punkt 6 Sjuklön

Punktens första stycke ändras och får följande lydelse:

"6. Sjuklön beräknas som ett genomsnitt av förtjänsten under de tre föregående kalendermånaderna/löneperioderna i förhållande till den genomsnittliga faktiska arbetstiden utöver 133 respektive 150 timmar. Sjuklön betalas med 80 respektive 10 % av detta belopp, alternativt med det tal som anges i kollektivavtalet § 10 för lön över 10 prisbasbelopp."

Anmärkningen "Anmärkning: Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från den 1 januari 2022." är inaktuell och tas bort i sin helhet ur avtalet.

37