

Förhandlingsprotokoll

Datum	2025-04-30
Parter	Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF) Svenska Flygbranschen (SFB) Sveriges Bussföretag (SBF) Sveriges Hamnar (SH) ./. Unionen
Närvarande	<i>för arbetsgivarförbunden:</i> Helena Wenne Ana Maria Orellana Zamorano Ingrid Krogius jämte delegation <i>för Unionen:</i> Heidi Nousiainen Jonas Eriksson jämte delegation
Plats	Svenskt Näringslivs lokaler, Artillerigatan 34 i Stockholm
Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden 2025-05-01 – 2027-04-30

- 1 § Parterna träffar kollektivavtal i enlighet med det mellan parterna den 30 april 2025 träffade kollektivavtalet, samt i enlighet med bilagorna nedan.

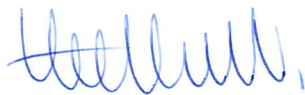
2 § Bilagor till förhandlingsprotokollet

Regler för lönesättning	bilaga 1
Lönerevision för Unionen	bilaga 2
Förhandlingsordning vid lönerevision	bilaga 3
Lokalt löneavtal	bilaga 4
Ändringar i allmänna villkor	bilaga 5
Ändringar i avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän	bilaga 6
Särbestämmelser för Svenska Flygbranschen	bilaga 7
Särbestämmelser för Sveriges Hamnar	bilaga 8
Särbestämmelser för Sveriges Bussföretag	bilaga 9
Supplement avseende trafikskolor	bilaga 10
Ny bilaga om arbetstidsförkortning	bilaga 11
Direktiv för arbetsgrupper	bilaga 12
Anteckningar till förhandlingsprotokollet	bilaga 13

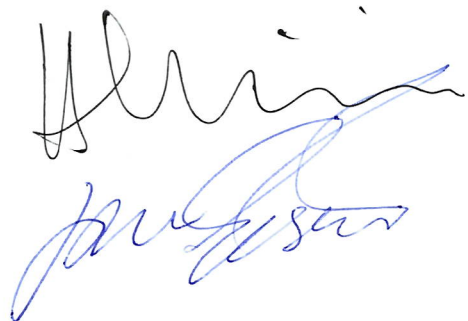
3 § Denna överenskommelse gäller för tiden fr o m den 1 maj 2025 t o m den 30 april 2027. Avtalet kan sägas upp senast tre månader före den 30 april 2027. Avtalet förlängs därefter med ett år i sänder om inte uppsägning sker senast tre månader före den 30 april.

Vid protokollet

för arbetsgivarparterna



för Unionen



Regler för lönesättning (bilaga 3 till tjänstemannaavtalet)

Utgångspunkter

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

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 skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

I förekommande fall kan de lokala parterna inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Det individuella lönesystemet

Lönerna skall 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 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 skall vara könsneutrala.

Till grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen bör utvecklingssamtal användas.

Lönesättningen, allmänt

Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Tjänstemannens lön skall bestämmas med hänsyn till:

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

- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idérikedom 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 skall detta ge löneökning som skall utges utöver det allmänna utrymmet.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- Företaget bör inom ramen för sin lönepolicy samverka med sina lokala fackliga organisationer, där sådan finns, angående principerna för hur lön skall sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Ingångslönen skall sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran skall erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning skall i normalfallet ske i samband med förändringen.

Löneförhållanden

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

Lönerevision Unionen 2025 – 2026 (bilaga 4 till tjänstemannaavtalet)

1. Lönehöjningar

1.1 Beräkning av löneutrymme för individuell höjning den 1 maj 2025 och 1 maj 2026

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,9 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2025.

Ett allmänt utrymme beräknas som 3,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2026.

1.2 Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildas enligt ovan skall fördelas individuellt med beaktande av de regler för individuell lönesättning som framgår av bilaga 3.

Individuella lönehöjningar utges fr o m den 1 maj 2025 och 1 maj 2026.

1.3 Förstärkt löneprocess

Vid det årliga målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras.

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med de löneprinciper som parterna angivit i detta avtal. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ta del av löneutvecklingen.

Lönesamtal hålls årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper. En lönesättande chef med mandat underlättar den lokala lönesättningen och säkerställer kvalitén i dialogen.

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan ett sådant år få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars, eller ingen löneutveckling alls.

- Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte får någon löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.

- För dessa medlemmar ska arbetsgivaren kalla den lokala fackliga organisationen till särskilda överläggningar om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.
- De lokala parterna ska samråda om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

Om medlem två år i rad riskerar att få en löneökning som väsentligt understiger vad de andra medlemmarna vid företaget erhållit skall arbetsgivaren dessförinnan påkalla en lokal förhandling.

Anmärkning

1. Vad som avses med en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars avgörs vid oenighet slutligt av de centrala parterna.
2. Förstärkt löneprocess ersätter individgaranti.
3. Mål- och lönesamtal kan hållas vid samma tillfälle.
4. Parterna är ense om att p. 1.2. och 1.3 inte är tillämplig i de situationer där tjänstemannen gått ner i ansvar och samtidigt behållit tidigare lön.

1.4 Lägsta löner

Efter lönerevisionen den 1 maj 2025 skall lönen uppgå till

- lägst 20 937 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2026 fyller 20 år men ej fyllt 24 år.
- lägst 24 584 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2026 fyller lägst 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 maj 2026 skall lönen uppgå till

- lägst 21 565 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2027 fyller 20 år men ej fyllt 24 år.
- lägst 25 322 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2027 fyller lägst 24 år.

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

Anmärkning

Vid de avtalsperioder med låglönesatsning där höjning av ovan nämnda belopp, i kronor, överstiger märket, tillämpas ej denna regel."

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen skall 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.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

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

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

1.6 Kontraktslön

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

1.7 Provision

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 2,9 procent fr o m den 1 maj 2025 och 3,0 procent fr o m den 1 maj 2026.

2 Omfattning

2.1 Tjänstemän som omfattas

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för respektive lönerevision.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dagen för lönerevisionen

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen omfattas av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

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

Om tjänsteman, som dagen för lönerevisionen var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som dagen för lönerevisionen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

En tjänsteman som slutar sin anställning respektive lönerevisionsdag eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 1 skall till företaget anmäla sitt krav på detta senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för denne till lönehöjning.

2.4 Nyanställda tjänstemän

Om företaget och tjänsteman tidigast sex månader före lönerevisionsdagen har träffat avtal om anställning och om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästa lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet det året.

2.5 Redan genomförd lönerevision

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

2.6 Tjänsteman med ny befattning i vissa fall

Lönesumman för tjänsteman som uppfyller villkoren i § 1 Anm. 4 ska inte ingå i utrymmet för beräkning av individuella lönehöjningar under den tidsperiod som tjänstemannen gått ner i ansvar och samtidigt behållit tidigare högre lön.

3 Tillämpningsregler

3.1 Beräkning av pott

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, beräknas en pott för varje enhet för sig. Om det tidigare varit klar praxis vid företaget eller om lokal överenskommelse träffas om det, beräknas i stället potten på företaget som helhet.

Driftsenheter med färre än 15 medlemmar i Unionen får slås samman vid beräkning av pott och fördelning av löneutrymmet. Sådan sammanslagning kan omfatta högst 25 medlemmar.

Lokal facklig part kan begära att löneutrymmet beräknas och fördelas på den eller de driftsenheter där lokal facklig part har förhandlingsmandat.

De lokala parterna kan komma överens om annat.

3.2 Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag m m skall ske enligt följande:

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall inte ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

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

3.3 Arbetstidsförändring

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

4 Vissa pensionsfrågor

4.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1 fr o m respektive lönerevisionsdag.



Förhandlingsordning vid lönerevision (bilaga 5 till tjänstemannaavtalet)

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för avtalade lönerevisioner under avtalsperioden.

För lönerevisionen den 1 maj 2025

- a) Tjänstemännen skall till företaget senast den 15 september lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget skall senast den 6 oktober till den eller de utsedda representanterna lämna skriftlig meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelande lönesättningen, skall meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast 20 oktober. De lokala förhandlingarna om lönesättningen skall upptas snarast och vara avslutade senast den 3 november.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) inte leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos respektive part senast 10 november varefter det ankommer på parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för central förhandling.

För lönerevisionen den 1 maj 2026

- a) Tjänstemännen skall till företaget senast den 23 februari lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget skall senast 16 mars till den eller de utsedda representanterna lämna skriftlig meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelande lönesättningen, skall meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast 30 mars. De lokala förhandlingarna om lönesättningen skall upptas snarast och vara avslutade senast den 13 april.

- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) inte leder till uppgörelse, må frågan hän- skjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos respektive part senast 20 april varefter det an- kommer på parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för central förhand- ling.

Lokal avvikelse från förhandlingsordningen

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

Företag utan klubb

I företag utan klubb eller lokal facklig företrädare kan medarbetare som upplever att arbetsgivaren inte följt löneavtalets principer (samt den förstärkta löneprocessen – Unionen), inom 14 dagar efter att medarbetaren har fått besked om ny lön, begära särskilt samtal med lönesättande chef. Ifall enighet om tillämpningen av avtalet inte kan nås vid detta samtal har berörd medarbetare möjlighet att inom 14 dagar från det att samtalet avslutades, vända sig till Unionens regionkontor respektive Sveriges Ingenjörer för påkallande av överläggning.

Lokalt löneavtal (bilaga 6 till tjänstemannaavtalet)

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna skall räknas fram, t ex i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ till det traditionella avtalet och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och Unionen-klubben respektive Sveriges Ingenjörer-klubben som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, löneutrymme samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Detta avtal kan tillämpas efter lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart. Kopia av lokal överenskommelse skall sändas till respektive huvudorganisation.

När avtal träffats bör en gemensam information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan informationsträff.

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

En gemensam bedömning skall också omfatta lönesituationen i företaget. T ex löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen. För att kunna tillvarata erfarenheter bör avtalet tillämpas i minst två lönerevisioner om inte part önskar avbryta försöket tidigare. Detta avtal skall ha samma giltighetstid som det centrala avtalet. Detta avtal upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Lönesättning

För utgångspunkter se bilaga 3.

Förhandlingsordning

1. Senast en månad innan respektive revisionstidpunkt skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.
2. Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart
 - informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
 - gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.
3. De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.
4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna senast en månad efter respektive lönerevisionstidpunkt inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall de lokala parterna snarast inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.
6. Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast två månader efter respektive lönerevisionstidpunkt inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Arbetsgång och chefernas ansvar

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

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

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

Utvecklingen skall fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att 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 skall 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 t ex 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 skall fortsätta med detta avtal förbättras nästa avtalsperiod.

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

Ändringar i allmänna villkor

Kursiv text är ny avtalstext och överstruken text tas bort ur avtalet.

4.2 Förutsättningar för övertidskompensation

4.2.1 Definition av övertidsarbete

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

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

~~Beträffande deltidsarbete se 4.4.~~

4.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning för varje övertidstimme ges enligt följande.

Övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar	<u>månadslönen</u>
fredagar	94

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

Övertidsarbete på annan tid	<u>månadslönen</u>
	72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidsanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

För tjänstemän avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller 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.

~~4.4 — Överskjutande timmar vid deltid (mertid)~~

~~4.4.1 — Ersättning för mertid~~

~~Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med~~

~~Månadslönen~~

~~3,5 x veckoarbetstiden~~

~~Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.~~

~~Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes 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 deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.~~

~~Endast fulla kvartstimmar tas med vid beräkningen.~~

~~4.4.3 — Övertidskompensation vid mertidsarbete~~

~~En deltidsanställd 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.~~

9.4 Semesterlön, semesterersättning m m

9.4.1 Semesterlön och semestertillägg

...

I övertids-, mertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

10.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

10.5.1 — Förtigande av sjukdom

Tjänstemän som vid anställningen har förtigit att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden när arbetsoförmågan beror på sjukdomen ifråga.

Numreringen av efterföljande moment under 10.5 korrigeras med anledning av att ovan moment tas bort.

11.6 Föräldralön

Anmärkning

~~Ansökan om föräldraledighet för perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges i samband med semesteransökan till arbetsgivaren, det vill säga normalt senast den 1 mars.~~

11.6.1 Ansökan om föräldraledighet i samband med huvudsemester

Om arbetsgivaren begär det ska ansökan om föräldraledighet för perioden 1 juni till 31 augusti respektive år inges senast den 15 mars eller i samband med semesteransökan. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning 1

Motsvarande gäller om arbetsgivaren tillämpar en annan huvudsemesterperiod.

Anmärkning 2

Särskilda skäl ska bedömas i det enskilda fallet. Avgörande för bedömningen är att förutsättningarna förändrats efter det att anmälan lämnats in på grund av oförutsedda omständigheter som ligger utanför arbetstagarens kontroll och försvårar arbetstagarens möjligheter att sörja för barnets omsorg.

Med anledning av införandet av ovan kommer numreringen av tidigare 11.6.1 samt efterföljande moment att justeras.

11.6.2 Föräldralönens storlek

...

Om tjänstemannen har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

- en månadslön minus 30 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i tre men inte fyra år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i fyra men inte fem år i följd utgörs föräldralönen av

- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen varit anställd i *fem år i följd eller mer* utgörs föräldralönen av

- *sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.*

~~Om tjänstemannen varit anställd i sex år i följd eller mer utgörs föräldralönen av~~

- ~~▪ sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.~~

Föräldralön utges enbart för två ledighetsperioder såvida annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, ~~fem~~ respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Ändringar i avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän (bilaga 1 till tjänstemannaavtalet)

Kursiv text är ny avtalstext och överstruken text tas bort ur avtalet.

Samtliga förekomster av begreppet "mertid" utgår ur bilagan. § 3 3.2 utgår i sin helhet.

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra månader.

För tjänstemän i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete respektive underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

~~Denna bestämmelse gäller ej Trafikskolor eller företag som är anslutna till Svenska Flygbranschen och som är bundna av avtalet.~~

~~För dessa gäller istället § 2.1 i dess lydelse enligt bilaga 12 respektive bilaga 8.~~

3.3 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 175 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till tjänstemannens ordinarie arbetstid eller jourtid inte i något fall räknas som fullgjord arbetstid.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Särbestämmelser för Svenska flygbranschen (bilaga 8 till tjänstemannaavtalet)

Bilaga 7

Kursiv text är ny avtalstext och överstruken text tas bort ur avtalet.

~~§ 2 Ordinarie arbetstid~~

~~2.1 Längd och begränsningsperiod~~

~~Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra veckor eller en kalendermånad.~~

~~För tjänstemän i intermittent treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.~~

~~För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete respektive underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.~~

~~2.2 Lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av den ordinarie arbetstiden~~

~~När det föreligger särskilda omständigheter kan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffa en skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av den ordinarie arbetstiden för en viss tjänsteman eller en grupp av tjänstemän. Begränsningsperioden får bestämmas till högst tolv månader.~~

Anmärkning

~~De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.~~

Särbestämmelser för Sveriges Hamnar (bilaga 9 till tjänstemannaavtalet)

Bilaga 8

§ 4 Övertidskompensation

4.3.3 Storhelgstillägg

Sedvanlig uppräkning av beloppen görs med 2,9 procent den 1 maj 2025 och 3,0 procent den 1 maj 2026.

Handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'HN' and other illegible marks.

Särbestämmelser för Sveriges Bussföretag

Supplement avseende Keolis Sverige AB

§ 5 i supplementet utgår.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters, located in the bottom right corner of the page.

Supplement avseende trafikskolor (bilaga 12 till tjänstemannaavtalet)

Kursiv text är ny avtalstext och överstruken text tas bort ur avtalet.

2 § Löner

1 mom Löneökningar

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,9 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2025 och 3,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2026.

2 mom Ingångslöner

Ingångslönerna uppgår den 1 maj 2025 till 26 863 kr.

Ingångslönerna uppgår den 1 maj 2026 till 27 669 kr.

3 § Kostersättning

Vid tjänstgöring som medför bortovaro från stationsorten mellan sex och tio timmar utgår kostersättning med 130 kronor per dag. Överstiger bortovaron tio timmar utgår kostersättning med 230 kronor per dag.

~~Bilaga 1 — Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän~~

~~§ 2 Ordinarie arbetstid~~

~~2.1 Längd och begränsningsperiod~~

~~Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra veckor eller en kalendermånad.~~

~~För tjänstemän i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.~~

~~För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete respektive underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.~~

Ny bilaga om arbetstidsförkortning införs (Bilaga 14 till tjänstemannaavtalet)

Bilaga 14 – Regler om arbetstidsförkortning

Ett värde om 0,5 % av löneutrymmet i samband med 2025 års lönerevision ska avsättas till arbetstidsförkortning. Fr om den 1 januari 2026 förkortas arbetstiden med motsvarande en dag per år. Värdet av en dag motsvarar 1/5 av den genomsnittliga veckoarbetstiden för tjänstemannen. Under sådan ledighet görs inget löneavdrag.

Arbetsgivaren kan välja att utöka ett redan befintligt lokalt system för arbetstidsförkortning i vilket tjänstemannen garanteras motsvarande värde.

Om det inte finns ett sådant lokalt system för arbetstidsförkortning gäller istället följande:

Intjänade av arbetstidsförkortning

Intjänande av arbetstidsförkortning löper per kalenderår och förläggs efterföljande kalenderår. Som kvalificerande tid vid intjänandet räknas all anställningstid förutom icke semesterlönegrundande frånvaro. Har anställningen varat under endast del av intjänandeåret före uttagsåret tjänar tjänstemannen in arbetstidsförkortning i proportion till sitt arbetstidsmått. För deltidsanställd ska den lediga tiden beräknas i proportion till tjänstemannens arbetstidsmått.

Förläggning av ledig tid

Förläggning av ledig tid sker efter samråd mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Huvudregeln är att verksamhetens behov avgör förläggningen, arbetsgivaren ska dock i den mån det är möjligt beakta tjänstemannens önskemål om förläggningen. Om samråd inte har efterfrågats av någon part senast den 31 augusti kan arbetsgivaren förlägga ledigheten med minst 14 dagars varsel.

Ledighet som kvarstår vid årsskifte

Intjänad ledighet från ett kalenderår som kvarstår outtagen och inte är förlagd per den 1 januari påföljande kalenderår ersätts kontant eller, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen, genom avsättning till pensionspremie.

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till uttag i form av lön ska pensionspremien uppräknas.

Anmärkning

Vad gäller inbetalning av pensionspremie är parterna överens om att beloppet för premiepensionsinbetalning ska uppräknas med utgångspunkt från de lagstadgade arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensionspremier aktuellt år. För 2025 är denna uppräkning 5,76 %.

Direktiv för arbetsgrupper

Parterna är överens om att under avtalsperioden tillsätta två arbetsgrupper, enligt följande:

Arbetsgrupp om översyn av regler om anställningsformer

Arbetsgruppen ska se över reglerna om anställningsformer i tjänstemannaavtalet för Transportföretagen samt undersöka om det finns behov av att föreslå förändringar av dessa inför kommande avtalsförhandlingar.

Arbetsgruppen ska vara färdig senast 30 september 2026.

Arbetsgrupp om material för hantering av löneprocess

Arbetsgruppen har som mål att ta fram ett partsgemensamt material till stöd för lokala parter i genomförandet av löneprocessen.

Arbetsgruppen ska vara färdig senast 30 september 2026.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet m.m.

1. Parterna är överens om följande redaktionella ändringar:

- § 9.5
Korrigerig av felaktig hänvisning. Ska hänvisas till 29 a §.
- Korrigerig av tidigare felskrivning gällande lägsta löner. Årtalen har justerats så att det följer tidigare ordning.

2. Parternas inställning till lagstadgad arbetstidsförkortning

Arbetstids- och lönebildningsfrågor är nära sammankopplade och ska endast hanteras av parterna på arbetsmarknaden. De initiativ om lagstiftad förkortning av arbetstiden som förts fram av olika aktörer är ett allvarligt angrepp mot svensk konkurrenskraft, tillväxt och ytterst den svenska modellen.

Parterna accepterar inte att förkortad arbetstid genomförs lagstiftningsvägen. Om så ändå sker genom semidispositiva regler för arbetstidsförkortning ska de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna ses som ett sätt att uppfylla sådan semidispositiv lagstiftning.

Om tvingande lagstiftning genomförs, som får genomslag i kollektivavtalen, ska parterna uppta förhandlingar om anpassningar av de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna.

3. Parterna noterar att det är av intresse att ta del av arbetet i industrins partsgemensamma arbetsgrupp avseende regler om förskottssemester.
4. ”Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde” tas upp i förteckningen över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket.
5. Transportföretagen: Transportföretagen har efterfrågat en implementeringsperiod under utmönstring av regler om mertid för att ge företagen möjlighet att anpassa planeringen av verksamheten efter de nya reglerna.

Unionen: Unionen avstår från anspråk om allmänt skadestånd i ärenden som rör utmönstringen av mertidsersättningen under perioden 1 maj-30 juni 2025, för det fall att bolag som tillämpar Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen felaktigt utbetalat mertidsersättning istället för övertidsersättning. Den ekonomiska förlusten till drabbad medlem ska dock snarast kompenseras av bolaget emedan anspråk om allmänt skadestånd till Unionen och drabbad medlem uteblir under nämnda period.

HW
HW