

Slutlig hemställan

Till:

Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen
Unionen

Efter att Unionen sagt upp kollektivavtal och varslat om stridsåtgärder mot Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen på Tjänstemannaavtalet har vi av Medlingsinstitutet utsetts att medla mellan parterna.

Vi överlämnar härmed nedanstående hemställan.

Avtalet omfattar tiden den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 – 2026-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar 2026-04-01 – 2027-03-31.

Det samlade avtalsvärdet är 6,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsberäkningen för nedan angivna åtgärder.

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 3,0 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent.
- För premieintjänande för avsättning till Flexpension avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,2 procent från och med den 1 april 2026.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent från och med den 1 april 2026.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutgiltiga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet. Svar ska lämnas till oss torsdag den 17 april 2025 kl. 17.00 i våra lokaler, Näringslivets hus.

Stockholm den 17 april 2025

Anders Ferbe

Göran Gräslund

Anna Falck

Hemställan godkännes:

För Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen

För unionen

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden Unionen
Tid	2025-01-23, 2025-03-03, 2025-05-12, 2025-03-19, 2025-03-27, 2025-04-02, 2025-04-09 Medling 2025-04-14 t o m 2025-04-17
Plats	Almegas lokaler Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden avtal bransch Utbildningsföretag David Larsson Veronica de Bourgh
Delegation	Pia Andersson Astrakan Henrika Holgén, Academedia Maria Wahman Levi, Nercia
Närvarande för	Unionen Max Wivhagen Ia Hamn
Delegation	Sadek Al-Haddad Stefan Arvidsson Thomas Fanberg Kristin Cederby Fransson Jenny Lundmark Andreas Ring Johnny Wid
Protokollsjusterare	David Larsson Veronica de Bourgh Max Wivhagen Ia Hamn

§ 1 Avtal och avtalsperiod

Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31.

§ 2 Allmänna anställningsvillkor m m

Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 31 mars 2027 med följande ändringar och tillägg.

§ 3

Allmänna villkor

Parterna är överens om ändringar som framgår av bilaga 1.

§ 4

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

§ 5

Arbetstidsavtal

Arbetstidsavtalet prolongeras med följande ändringar och tillägg för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt bilaga 2.

§ 6

Löneavtal

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga 3.

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

§ 7

Flexpension

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 april 2025, 0,2 procent från och med den 1 april 2026 och 0,3 procent från och med den 1 april 2027. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 april 2025, 1,7 procent från och med den 1 april 2026 och 2,0 procent från och med den 1 april 2027.

§ 8

Ny bilaga 5 införs i avtalstrycket

Facklig information nyanställd enligt bilaga 5.

§ 9

Parterna konstaterar att respektive part antagit 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. Avtalet tillförs förteckningen "Avtal som ej medtagits i avtalstrycket".

§ 10

Parterna konstaterar att Avtal om etableringsanställning antagits under avtalsperioden. Avtalet tillförs förteckningen "Avtal som ej medtagits i avtalstrycket".

§ 11

Prisbasbelopp i 10.4.2 uppdateras 2025 och 2026.



§ 12

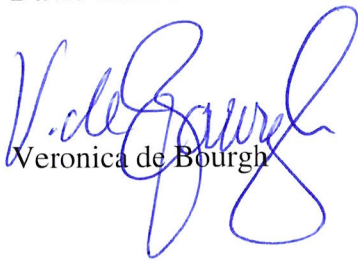
Giltighetstid

Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027. Efter giltighetens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 17 april 2025



David Larsson



Veronica de Bourgh



Max Wivhagen



Ida Hamn

Bilaga 1

Allmänna villkor

2.4.1 Underrättelse

Utgår ur avtalet.

Ny lydelse

5.1 Definition av övertidsarbete

För arbete utöver tjänstemannens ordinarie arbetstid utges ersättning enligt 5.2 och 5.3 om den beordrats i förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar.

5.3 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Utgår ur avtalet.

Ny lydelse och numrering

5.4 Ersättning för chefer m fl

ändras till

5.3 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 fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

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

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Den gäller tills vidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår. 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 innan nästkommande semesterår.

När arbetsgivaren aktualiserar överenskommelse med tjänstemannen enligt detta moment ska anmälan samtidigt göras till tjänstemannens lokala fackliga organisation. Vid sådan underrättelse ska arbetsgivaren om lokal facklig organisation begär det uppge motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt 5.2 Ersättning för övertid.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har tjänsteman som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina tjänstemän om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

Anmärkning 3

En individuell överenskommelse om sådan annan övertidskompensation kräver således alltid att hänsyn tas till den enskilda tjänstemannens befattning och de villkor under vilka arbetet utförs i relation till de kriterier som krävs för att en sådan överenskommelse ska vara möjlig. Sådana överenskommelser kan därmed inte tillämpas slentrianmässigt för tjänstemännen på en arbetsplats.

Ny lydelse

9.2 Semesterlön

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg med 0,8 % av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidsarbete beräknat på antalet bruttodagar se 9.5)

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

För rörliga lönedelar (se punkt 4) utges semesterlön med 0,5 % av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön utbetalas senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Övertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

Införande av system för förkortad arbetstid. Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny punkt under punkten 12 med följande lydelse. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

12.4 Rätt till ledig dag

12.4.1 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.

12.4.2 Förläggning av ledighet

Handwritten initials and marks in blue ink, including "Q", "V", "M", and "W".

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 första vardagen efter Annandag jul är ledig.

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

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 12.4.2 får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar.

DR VS
H N

Bilaga 2

Bilaga 1 Arbetstidsavtal

§ 2 Ordinarie arbetstid

Mom 1

Ordinarie arbetstid

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

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta tjänsteman eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om 6 veckor för ordinarie arbetstid för denna grupp.

Midsommar- jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

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

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

Anmärkning

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

§ 3 Övertid

Mom 1

Med övertid avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver för denne gällande dagliga arbetstidens längd eller inom den begränsningsperiod, som avtalats mellan de lokala parterna

- övertidsarbete har beordrats på förhand eller
- där beordran på förhand ej kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

§ 6 Giltighetstid

Mom 1

Avtalet har samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor, dvs 1 april 2025 – 31 mars 2027.

Mom 2

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 2, § 3 mom 4-6, § 4 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av PTK-förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet ska bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

DR 10
H N

Bilaga 3

Avtal om lönebildning i företagen mellan Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretag och Unionen

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

1. Övergripande mål för lönebildning

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

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

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

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

2. Principer för lönesättning

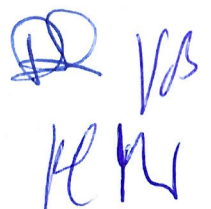
Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

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

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

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt



arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

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

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

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

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

Anmärkning

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

3. Utvecklings-/målsamtal

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

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

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

4. Löneprocessen

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

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

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



Steg i löneprocess

- 1) Planering av lönearbetet för hela avtalsperioden.
- 2) Planering inför varje lönerevision genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning, former för samverkan, tidplan samt information till chefer och tjänstemän m.m. Vid genomgång och planering ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.
- 3) Lönesamtal mellan chef och tjänsteman.
- 4) Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ och är en tillbakablickande dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till det gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling. Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.
- 5) Fastställande av nya löner.
- 6) Om lokala parter inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts. De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 10. Lokal och central förhandling.
- 7) Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön.
- 8) Efter avslutad lönerevision görs, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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



5. Åtgärdsplan

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

Åtgärdsplan

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

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

6. Lönerevision

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som:

3,0 % av summan av fasta kontakta löner per den 31 mars 2025.

2,5 % av summan av fasta kontanta löner per den 31 mars 2026.

Lönerevision sker 1 april 2025 respektive 1 april 2026.

De lokala parterna kan komma överens om annat än ovan.

7. Lägsta löner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman, som fyllt 18 år, uppgå till lägst 22 063 kronor den 1 april 2025 och 22 615 kronor den 1 april 2026, om de lokala parterna inte enas om annat. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

Lönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid vid företaget ska uppgå till lägst 23 369 kronor den 1 april 2025 respektive 23 953 kronor den 1 april 2026.

8. Företag där lokal Unionenklubb saknas

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

DL VB
LA NI

9. Lönekonsultation

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

10. Lokal och central förhandling

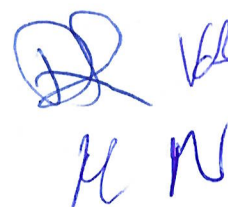
Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

11. Arbetstid

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

12. Giltighetstid

Avtalet om löner gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027.¹ Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Handwritten signatures and initials in blue ink. There are two distinct signatures at the top, followed by the initials 'H' and 'N' below them.

Bilaga 4

Bilaga 5 Facklig tid nyanställd

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

 VB
H M