

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-05-01--2025-04-30
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek Sveriges Farmaceuter Sveriges Ingenjörer
Tid	2023-02-27, 2023-03-15, 2023-03-27, 2023-04-12, 2023-04-14, 2023-04-19, 2023-04-27, 2023-04-28
Plats	Almegas lokaler, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek Åsa Ramel, Almega Maria Tingnell, Almega Emmy Bennström Asklöf, Svensk Dos Stefan Eriksson, Apotea Annika Hellgren, ApoEx Åsa Jacobsen, APL Sveriges Farmaceuter Annika Hage Nederström Johan Thesslin Karin Gummesson Gunilla Johansson Anne Runström Carin Wallsten Elias Shebo Marie Lidman Maria Aronsson Frida König Sveriges Ingenjörer Arash Ensani
Protokolljusterare	Åsa Ramel, Annika Hage Nederström och Arash Ensani

-
- § 1 **Avtal och avtalsperiod**
Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2023-05-01—2025-04-30.
- § 2 **Allmänna anställningsvillkor m m**
Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 30 april 2025, med de ändringar som framgår av bilaga 1.

§ 3

Löneavtal

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga 2.

§ 4

Övriga avtal

Parterna konstaterar att nedanstående avtal gäller mellan parterna:

- Huvudavtal SFO-LO/PTK 1982-04-06, §§ 8-13
- Utvecklingsavtal inkl avtal om förslagsverksamhet SAF-PTK/LO
- Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och PTK
- Pensionsavtal ITP
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring SAF-PTK
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal SFO-LO/PTK
- Avtal om kompetensutveckling
- Avtal om alternativ arbetstidsförläggning
- Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister
- Avtal om Flexpension i Tjänsteföretag

5

Partsgemensamma arbetsgrupper

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp se över reglerna vid natt och tvåskiftsarbete. Arbetet innefattar både veckoarbetstid och ersättning för obekvämt arbetstid. Partsarbetet ska bedrivas skyndsamt med målsättning att vara klart senast den sista december 2023.

Parterna är överens om att uppdatera den gemensamma presentationen ”Stödmaterial om lönerevision”. Arbetet ska vara klart senast den sista december 2023.

§ 6

Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 om Flexpension i Tjänsteföretag avsätts ytterligare 0,2 procent fr o m den 1 maj 2024. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,3 procent från och med den 1 maj 2024.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 5, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden.

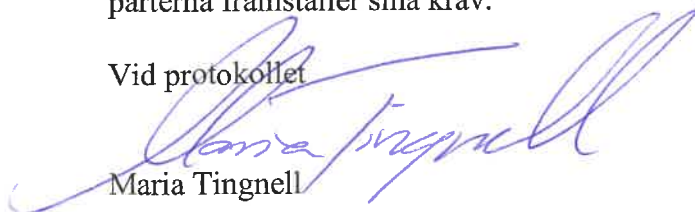
§ 7

Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 2023-05-01 t o m 2025-04-30. Från och med den 1 maj 2025 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om inte parterna dessförinnan träffat nytt avtal.

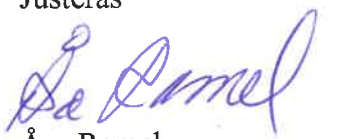
Parterna ska planera och genomföra förhandlingsarbetet med avsikt att slutföra förhandlingarna innan det gällande avtalet löpt ut. Om parterna inte enas om annat ska förhandlingarna inledas två månader före utlöpningsdagen med att parterna framställer sina krav.

Vid protokollet



Maria Tingnell


Justeras



Åsa Ramel
Almega Tjänsteförbunden
Bransch Apotek



Annika Hage Nederström
Sverige Farmaceuter



Arash Ensani
Sveriges Ingenjörer

Ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor m m

1.3.2 Pensionärer

Rubriken ändras till: **1.3.2 Äldre tjänstemän**

I texten ändras ”68 år” till ”69 år”.

8 Semester

8.1 Allmänna bestämmelser, följande text läggs till under stycke 3:

Arbetsgivare som vid anslutning till detta kollektivavtal tillämpar semesterlagens intjänandeår och semesterår har möjlighet att fortsätta tillämpa lagens regler. Tillämpas lagens intjänande- och semesterår gäller följande bestämmelser för nyanställda tjänstemän:

Om en nyanställds betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om den nyanställda i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs. Sådana överenskommelser ska vara skriftliga. Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande.

Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av att tjänstemannen

- är sjuk,
- har frånträtt sin anställning enligt 4 § tredje stycket första meningen LAS,
- har sagts upp på grund av arbetsbrist.

Upplysning: För tjänstemän som har fått fler betalda semesterdagar än de hen tjänat in gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29 a § semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

8.4 Semesterlön, tillägg till stycke 5 som får följande lydelse:

Semestertillägg om 0,5 % regleras efter kalenderårets slut. Tillämpas lagens intjänandeår och semesterår ska tillägget betalas ut senast i juni månad som följer efter intjänandeåret.

Avtal om kompetensutveckling

4. Kompetensutvecklingsplan, tillägg i stycke två enligt följande:

Alla medarbetare ska ha sin egen kompetensutvecklingsplan. Arbetsgivaren ska tillsammans med medarbetaren upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan. I kompetensutvecklingsplanen ska nuvarande och framtida kompetensområden nedtecknas samt målet för kompetensutvecklingen under det kommande året. Detta sker årligen i samband med planeringssamtalet. Planeringssamtalet är en planerad dialog mellan chef och medarbetare om:

- verksamhetens mål
- förväntat resultat
- medarbetarens bidrag till verksamheten

- individuell kompetensutveckling
- hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling
- **uppföljning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser**

Redaktionella ändringar

2 Anställning

2.3 I anmärkning stycke två ändras *allmän visstid* till *särskild visstid*.

2.5 Stycke 2 stryks:

~~Deck ska anställningstid i vikariat eller allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 november 2017 beaktas i samband med omvandling enligt 2.3 ovan såvitt avser anställningstid fr o m den 1 november 2017.~~

6 Ersättning för OB och beredskap

6.2.2 Stycke 2 - inklusive exempel tabell – stryks.

~~Som underlag för sådana överenskommelser kan nedanstående tabell, där beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras, tjäna som utgångspunkt.~~

12.2 Tjänsteman som fyllt 68 år eller efter 1 januari 2023 69 år

Texten anpassas till nuvarande las-ålder 69 år:

12.2 Tjänsteman som fyllt ~~68 år eller efter 1 januari 2023~~ 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som fyllt 69 år. ~~Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.~~

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen. ~~Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.~~

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att komma överens om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd (§ 32 a) ger för närvarande anställda rätten att stanna kvar i tjänst till 69 års ålder. ~~Från 1 januari 2023 gäller rätten att stanna kvar i tjänst till 69 års ålder.~~

ah
A

12.6 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

Nuvarande text i 12.6 ersätts med text från Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK:

12.6 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 12.6.1 och 12.6.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i 12.6.1 och 12.6.2.

12.6.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara

"den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

12.6.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

13 Deltid i pensioneringssyfte

Hela texten i punkt 13 flyttas till Bilaga 5, Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. En hänvisning till bilaga 5 läggs in i punkt 13, som får ny rubrik:

13 Flexpension i tjänsteföretag

Regler om system för flexpension i tjänsteföretag gäller i enlighet med Bilaga 5.

Överenskommelsen innehåller följande delar:

- Avsättning till flexpension i tjänsteföretag
- Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

14 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 maj 2023 t o m den 30 april 2025.

Från och med den 1 maj 2025 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om inte parterna dessförinnan träffar nytt avtal.

Avtal om löner för avtalsperioden **2023-05-01 – 2025-04-30** mellan
Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek och Sveriges
Farmaceuter och Sveriges Ingenjörer

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund, samt i övriga PTK-an slutna SACO-förbund, som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Härvid bör även beaktas visad förmåga och vilja att leda andra, om än i tillfälliga uppdrag. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- förmåga att utveckla verksamheten
- förmåga att leda andra

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

Anmärkning

För föräldralediga och långtidssjukskrivna som återgår i tjänst, se Kompetensutvecklingsavtalet punkt 4.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i berörda förbund sker på företagsnivå. Lönerevisionstidpunkt är den **1 maj respektive år** om inte de lokala parterna enas om annat.

I företag där det finns en Akademikerförening bedrivs löneprocessen enligt följande.

Steg 1 Före lönerevisionen

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid görs följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- företaget redovisar sin övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- företaget redovisar lönesättningskriterier
- företaget redovisar eventuella prioriteringar
- företaget upprättar en tidplan för lönerevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Steg 2 Information

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerevisionen ska gå till.

Steg 3 Individuella lönesamtal

De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 4 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision gör de lokala parterna en utvärdering, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nås.

4.1 Alternativ löneprocess om lokal Akademikerförening saknas

Vid företag där det saknas Akademikerförening kan arbetsgivaren välja att antingen hantera löneprocessen med annan företrädare för Sveriges Farmaceuter eller Sveriges Ingenjörer enligt avsnitt 4 alternativt välja att hantera löneprocessen enligt nedan.

Vid företag där Akademikerförening saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enlighet med vad som följer av avsnitt 5.

Istället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande.

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför ej kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ytterligare ett lönesamtal. Vid sådant lönesamtal bistås medarbetaren, om denne så önskar, av facklig företrädare för den organisation denne tillhör. Om företaget så önskar kan lönesättande chef bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Detta lönesamtal ska begäras skriftligen av medarbetaren

inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett ytterligare lönesamtal önskas.

5. Det individuella samtalet om lön

Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för den anställde. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift
- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för den anställde
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet
- **prestationshöjande effekter av genomförda kompetensutvecklingsinsatser**

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

5.1 Förstärkt lönesamtal

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför ej kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning: Ett förstärkt lönesamtal enligt ovan ska inte enbart handla om nivån på den nya lönen. Om däremot löneökningen inte motiverats eller inte på ett tydligt sätt kopplats till individens prestation/måluppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.

6. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.

7. Lönerevision

Lönerevisionen ska bedrivas skyndsamt och utbetalning av ny lön ska ske senast en månad efter den lokala revisionen genomförts.

8. Anställning 6 månader innan lönerevision eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning (eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran) sex månader innan lönerevision eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen ifrågavarande år.

9. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum.

10. Avstämning

De centrala parterna ska senast den **30 november 2024** ha en avstämning av avtalets tillämpning.