

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-05-01 - 2027-04-30
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek Sveriges Farmaceuter Sveriges Ingenjörer
Tid	2025-03-03, 2025-03-13, 2025-03-18, 2025-03-27, 2025-04-08, 2025-04-15, 2025-04-23, 2025-04-30 (Teams), 2025-05-09, 2025-05-15 (Teams), 2025-05-16 (Teams)
Plats	Svenskt Näringslivs lokaler, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek Maria Tingnell, Almega Christine Sorselius, Almega Annika Hellgren, ApoEx Björn Rodriguez, Apotea Åsa Jacobsen, APL Sveriges Farmaceuter Annika Hage Nederström Johan Thesslin Linda Stafberg Osaid Hamsho Karin Gummesson Kristine Maté Sveriges Ingenjörer Arash Ensani
Protokolljusterare	Maria Tingnell och Annika Hage Nederström och Arash Ensani

-
- § 1 **Avtal och avtalsperiod**
Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-05-01—2027-04-30.
- § 2 **Allmänna anställningsvillkor m m**
Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 30 april 2027, med de ändringar (inklusive redaktionella ändringar) som framgår av **bilaga 1**.

MT
So alm AE

§ 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
- Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare

§ 5

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

Parterna noterar att kollektivavtalets **bilaga 5**, Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt tilläggsöverenskommelse 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.

§ 6

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

§ 7

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.

§ 8

Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 2025-05-01 t o m 2027-04-30. Från och med den 1 maj 2027 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

Christine Sorselius

Justeras

Maria Tingnell
Almega Tjänsteförbunden
Bransch Apotek

Annika Hage Nederström
Sveriges Farmaceuter

Arash Ensani
Sveriges Ingenjörer

Bilaga 1

Ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor m m**2.5 Övergångsbestämmelser**

~~Dessa regler träder i kraft den 1 november 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller punkt 2 Anställning i allmänna villkorsavtalet i dess tidigare lydelse.~~

Konsekvensändringar av efterföljande moment.

2.6 blir ny 2.5

2.7 blir ny 2.6

4. Arbetstid**4.1.2 Undantag**

Bestämmelserna i mom 4.2 – 4.5, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, ~~mer~~tid och anteckningar om övertid ~~och mer~~tid samt sammanlagd arbetstid gäller inte beträffande

- a) tjänsteman i kvalificerade befattningar med ledningsfunktion
- b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller på annat sätt under sådana förhållanden att det inte kan anses utgöra en skyldighet för arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

4.2.1 Undantag

Bestämmelserna i mom 4.2 – 4.5, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, ~~mer~~tid och anteckningar om övertid ~~och mer~~tid samt sammanlagd arbetstid gäller inte beträffande:

4.2 Ordinarie arbetstid**4.2.1 Längd och begränsningsperiod**

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst ~~fyra veckor eller en kalendermånad~~ **fyra månader**. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

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 får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

~~Parterna är överens om att det är möjligt att i stället för ovanstående tillämpa "Avtal om alternativ arbetstidsförläggning" i enlighet med bilaga 4.~~

4.3 Övertid**4.3.1 Allmän övertid**

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst **200** ~~150~~ timmar per kalenderår.

Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till tjänstemannens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

4.3.5 Mertid

~~Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger tjänstemannens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.~~

~~Beträffande deltidsanställd tjänsteman ska arbete som ersätts enligt 5.5 räknas av från övertidsutrymmet i 4.3.1 ovan.~~

4.4 Anteckning av övertid och mertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid ~~och mertid~~. Tjänstemannen, den lokala fackliga organisationen eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

4.5 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörd tjänsteman kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

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

Anmärkning

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, allmän och extra övertid, ~~mertid~~ samt jourtid. Utfört arbete under beredskap räknas som arbetstid.

5. Övertids-~~och mertids~~kompensation

5.1 Rätt till övertidskompensation

Tjänsteman har rätt till övertidskompensation för arbete som utförts utöver heltidstjänstgöring beräknat på 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en ~~begränsningsperiod~~ **beräkningsperiod** om högst fyra veckor eller en kalendermånad ~~enligt 4.2.1~~, om arbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand.

5.2 Rätt till ~~mertids~~kompensation **övertidskompensation för deltidsanställda**

Till deltidsanställd tjänsteman som utför arbete utöver den för deltidsanställningen gällande dagliga arbetstiden ges ~~övertids~~**övertids** ~~kompensation~~ **ompensation** ~~om arbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand.~~ **om arbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand.** ~~Om mertidsarbetet pågår så att det tillsammans med ordinarie arbetstid överstiger den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidsanställning utges övertidskompensation för överskjutande timmar.~~

~~Finns det ingen motsvarande daglig arbetstid för heltidsanställning att jämföra med utges övertidskompensation efter åtta timmar.~~

*MT Cso
am AE*

5.3 Kompensation

Kompensation för utförd övertid utges efter faktisk arbetad tid.

~~Den tid på vilken övertids- och mertidskompensation ska beräknas avrundas till närmast högre halv timme.~~

5.4 Övertidskompensation

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

a) För övertidsarbete klockan 07.00-19.00 helgfri måndag – fredag
månadslönen (uppräknad till heltidslön)

94

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1½ timme för varje övertidstimme.

b) För övertidsarbete på annan tid
månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid" (samt dag före helgdag).

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.

5.5 Mertidskompensation

~~Mertidsersättning per timme betalas enligt följande:~~

~~_____månadslönen~~

~~3,5 x genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka.~~

~~Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.~~

6. Ersättning för OB och beredskap

6.1 OB-ersättning

~~Ordinarie arbetstid och mertid.....~~

6.2 Beredskap

~~Ordinarie arbetstid och mertid.....~~

Införande av system för förkortad arbetstid. Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny punkt under § 9; 9.5 – betald ledighet. Paragrafen ska tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

9. Tjänstledighet och löneförmåner

9.5 Rätt till ledig dag – tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026

9.5.1 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.

9.5.2 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 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 9.5.1 får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar.

14 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 maj 2025 t o m den 30 april 2027.

Från och med den 1 maj 2027 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om inte parterna dessförinnan träffar nytt avtal.

Bilaga 5

Avsättning till flexpension i tjänsteföretag

§ 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 löneökningstrymmet 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.”

MT
CSO
Kor

**Avtal om löner för avtalsperioden 2025-05-01 – 2027-04-30 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-anslutna 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 lönerevisionen. 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.*

*KT
aw Cso
Æ*

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 nåtts.

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 anställda. 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 anställda
- 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 lönerevision 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 lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.

7. Lönerrevision

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

8. Anställning 6 månader innan lönerrevision 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 lönerrevision eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerrevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerrevisionen.

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 2026** ha en avstämning av avtalets tillämpning.