

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Allmänna anställningsvillkor och löneavtal mm för Tjänstemän inom näringslivet för perioden 1 april 2025 - 31 mars 2027
Parter:	Arbetsgivarförening Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	Fremias lokaler samt Unionen lokaler, perioden 2025-03-18—2025-05-21
Närvarande för Fremia:	Nadia Larsson Johan Falk
Närvarande för Akademikerförbunden	Emelie Lindvall Nina Rogström

§ 1. Allmänna anställningsvillkor och löneavtalets ikraftträdande

Parterna har kommit överens om nya anställningsvillkor för kollektivavtalet Tjänstemän inom näringslivet för perioden 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt av bilaga 1.

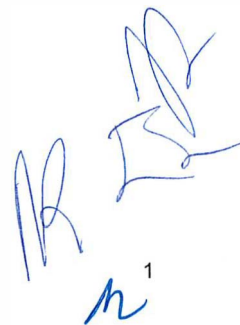
Vidare träffar parterna överenskommelse om att löneavtalet mellan Fremia och Akademikerförbunden ska revideras och gälla för perioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027, bilaga 2 samt 2a.

För tid efter den 31 mars 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 2. Arbetsmiljökommitté.

Parterna ger i uppdrag till Arbetsmiljökommitté att under kommande avtalsperiod särskilt se över följande:

- Ostörd fritid
- Hållbarhet
- Hållbara chefer
- Hur väl rustade är företag inom avtalsområdet Tjänstemän inom näringslivet vid händelse av samhällskritisk karaktär, såsom pandemier, spridning av smittosamma sjukdomar, samt hantering av samhällsviktiga vårdkontakter.



Det konstateras att i Arbetsmiljökommitté även ingår övriga parter på avtalet, nämligen Unionen och Ledarna varpå att i de frågorna ovan även inkluderas sådana som Fremia och övriga parter kommit överens ger i uppdrag till Arbetsmiljökommitté.

§ 3. Arbetsgrupper

Parterna enas om att under avtalsperioden fortsätta med de särskilda arbetsgrupper som inrättades för avtalsperioden 2023-2025 för att se över följande:

- Modernisering av kollektivavtalet. Fremia är sammankallande till gruppen.
- Handledning för flexibelt arbetsliv. Akademikerförbunden är sammankallande till gruppen.
- Utvecklingen av tidsbegränsade anställningsformer på avtalsområdet. Akademikerförbunden är sammankallande.

Parterna enas om att Akademikerförbunden även kommer medverka i nedanstående arbetsgrupper som Fremia kommit överens med Unionen.

- Handledning om distansarbete. Unionen sammankallande till gruppen.

§ 4. Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst 3,2 procent den 1 april 2025 och 2,7 procent den 1 april 2026.

§ 5. Övriga avtal

Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolangeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 6. Avtal om arbetstidsförkortning

Tidigare träffade avtal om arbetstidsförkortning som träffats med stöd av tidigare centrala löneavtal, och som vid tidpunkten för detta avtals tecknande inte sagts upp, ska fortsätta gälla.

§ 7. System för arbetstidsförkortning

Införandet 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 1 jan 2026. För detta görs avräkning med 0.2 procent från och med 1 april 2025 och 0.3 procent från och med 1 april 2026 från avtalsvärdet.



§ 8. Övertidsersättning till deltidanställda

Parterna enas om att övertidsersättning ska utges för såväl heltids- som deltidanställda. Tidigare bestämmelser om mertid utgår från avtalet i sin helhet.

§ 9. Redaktionella ändringar

Parterna enas om redaktionella ändringar enligt bilaga 1.

§ 10. Riktlinjer för kompetensutveckling

Ett nytt sista stycke tillförs under rubriken *Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och anställd* enligt nedan.

I samband med en anställds återgång i arbetet efter en längre tids frånvaro såsom föräldraledighet eller sjukdom bör arbetsgivaren och anställd samråda om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till frånvarons omfattning.

§ 11. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm 21 maj 2025

Vid protokollet



Johan Falk

Justeras



Nadia Larsson

Justeras



Emelie Lindvall

Justeras



Nina Rogström

Bilaga 1

Förändringar i allmänna anställningsvillkor i avtalet för tjänstemän anställda vid Tjänstemän inom näringslivet 1 april 2025–31 mars 2027

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 9 utgår

~~För att erhålla anställning ska om så begärs företets tjänstbarhetsintyg från den av arbetsgivaren anvisade läkaren.~~

§ 2 Anställning

Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

§ 2 mom 2:1 ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 2:1

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som anställs vid företaget efter det att ha uppnått den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd, får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Ny lydelse

Mom 2:1

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.



Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som anställs vid företaget efter det att ha uppnått den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd, får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning för avtalad visstidsanställning. Arbetsgivaren och tjänsteman kan komma överens om att avtalad visstidsanställning inleds med en provperiod under de första 6 månader. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Omvandlingsregel för avtalad visstidsanställning

En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod.

§ 2 mom 2:2 tillförs ett nytt stycke avseende vikariat enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 2:2

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktiskarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.
- Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Ny lydelse

Mom 2:2



5

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktiskarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.
- Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Ett vikariat övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i ett vikariat i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod. Arbetsgivaren och tjänsteman kan komma överens om att vikariatet inleds med en provperiod under de första 6 månader. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Övergångsbestämmelser:

Kvalifikationstiden för omvandling av vikariat till tillsvidareanställning beräknas endast för anställningar som ingåtts från den 1 september 2025.

Mom 2:3 nedan utgår

~~För att avlasta tillfällig arbetstopp vid företaget får arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten överenskomma om anställning för viss tid.~~

Nytt mom 2:3 tillförs enligt nedan.

Mom 2:3 Konvertering av avtalad visstid och vikariat i kombination

En avtalad visstid eller ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när den sammanlagda anställningstiden i avtalad visstid och vikariat i kombination med varandra överstiger 4 år under en 5 års period.



~~§ 8 Kompensation för övertid, mertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid~~

§ 8 Kompensation för övertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid

Mom 1:1 ett sista stycke innan anmärkningen införs enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 1:1

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta moment, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser.

Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.

Ny lydelse

Mom 1:1

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta moment, andra stycket.



Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Sådana överenskommelser innebär inte att arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

*Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t ex därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser.
Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.*

Mom 2:1 ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 2:1

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

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

Beträffande deltidarbete — se mom 4.



Mom 3:2 ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

Månadslönen

94

för övertidsarbete på annan tid

Månadslönen

72

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Beträffande semesterlön – se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under A utges med 1,5 timme och för övertidsarbete som avses under B med två timmar för varje övertidstimme.

Ny lydelse

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:



- a) för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

Månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid

Månadslönen

72

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Beträffande semesterlön – se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under A utges med 1,5 timme och för övertidsarbete som avses under B med två timmar för varje övertidstimme.

Vid tillämpningen av divisorerna ska tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 4 utgår i sin helhet

~~Mom 4:1~~

~~Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med~~

~~Månadslönen~~

~~3,5 x
veckoarbetstiden~~

~~Beträffande semesterlön – se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.~~

~~Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.~~

~~Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.~~

~~Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.~~

~~Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.~~

~~Mom 4:2~~

~~Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 1-3.~~

~~Vid tillämpningen av divisorerna i mom 3 ska tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.~~

§ 10 Permission, Tjänstledighet, annan ledighet, nationaldagen

Ett nytt moment, 5, tillförs enligt nedan.

Mom 5 Arbetstidsförkortning

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.

Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren bör i dialog samråda kring förläggningen av den lediga dagen.

Om överenskommelse inte nås, beslutar arbetsgivaren om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.



Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen i 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.

Genom individuell eller lokal facklig överenskommelse kan överenskommelse om annan förläggning av ledigheten träffas. 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 får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar.

§ 12 Uppsägning

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Ett nytt mom införs enligt nedan.

Mom 3.1 Avbrytande av avtalad visstid och vikariat i förtid

För en anställning om avtalad visstidsanställning eller ett vikariat som avses kan enskild överenskommelse träffas om möjlighet för arbetsgivaren eller tjänsteman att genom skriftlig underrättelse avbryta anställningen. Anställningen upphör då 1 månad efter att någondra parten underrättat motparten. Enskild överenskommelse enligt ovan ska vara



skriftlig. Möjligheten att genom underrättelse avbryta anställningen gäller fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om 6 månader hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska utöver underrättelsen ovan, varsla lokal facklig organisation på arbetsplatsen. Tjänstemannen och lokal facklig organisation har rätt att begära överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

§ 14 Pensioner och försäkringar

Mom 2:2 första stycket ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Mom 2:2 Deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller ~~60~~ år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av KTP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t ex skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ny lydelse

Mom 2:2 Deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månaden tjänstemannen fyller 62.



Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.
Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av KTP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t ex skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Övergångsbestämmelse

Tjänsteman som fyller 60 år senast 2026-12-31 kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månaden tjänstemannen fyller 60.

Redaktionella ändringar

- Paragraf och moment i avtalstexten ändras så att rubriksättning tillförs enligt nedan.

§ 1 Avtalets omfattning

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Omfattning

Mom 5 Uppnådd pensionsålder

Mom 6 Utlandstjänstgöring

Mom 7 Nyanslutna organisationer

Mom 8 Det enskilda anställningsavtalet

Mom 9 Tjänstbarhetsintyg (mom utgår)

§ 2 Anställning

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 2:4 Provanställning

Mom 3 Vikariatersättning

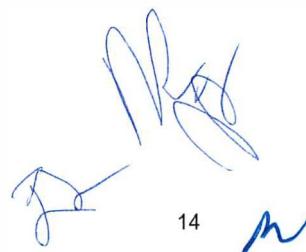
Mom 4 Facklig introduktion

§ 3 Allmänna anställningsförhållanden

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Lojalitet

Mom 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla



Mom 3 Förtroendeuppdrag

§ 4 Semester

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 3:1 Antal semesterdagar

Mom 3:2 Fler avtalade semesterdagar

Mom 3:3 Lokala bestämmelser

Mom 3:4 Tillgodoräknande av semesterdagar

Mom 3:5 Semester vid tidsbegränsade anställningar

Mom 4:1 Semesterlön och semestertillägg

Mom 4:2 Semesterersättning

Mom 4:3 Obetald semester

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Mom 4:5 Utbetalning av semesterlön

Mom 5:1 Sparande av semesterdagar

Mom 5:2 Uttag av sparad semesterdagar

Mom 5:3 Semesterlön för sparade semesterdagar

§ 5 Sjuklön med mera

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 3:1 Sjuklönens storlek

Mom 3:2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Mom 3:3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Mom 4:1 Livränta

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

Mom 5:1 Uppnådd pensionsålder

Mom 5:3 Friskintyg

Mom 5:4 Nedsatta sjukförmåner

Mom 5:5 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Mom 5:6 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Mom 5:7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

§ 6 Föräldralön

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 6:1 Villkor för föräldralön

Mom 6:3 Utbetalning av föräldralön

Mom 6:4 Reduktion av föräldralön



Mom 6:5 Beräkning av avdrag

§ 7 Arbetstidsbestämmelser

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1:1 Tillämpningsområde

Mom 1:2 Undantag

Mom 1:3 Individuellt överenskomna undantag

Mom 1:4 Lokal överenskommelse

Mom 3:1 Rast

Mom 6:1 Allmän övertid

Mom 6:3 Återföring av övertid

Mom 6:4 Annan beräkning av allmän övertid

Mom 6:5 Extra övertid

Mom 6:6 Nödfall

Mom 7:1 Definition av jourtid

Mom 7:2 Lokal överenskommelse

Mom 7:3 Förläggning av jourtid

§ 8 ~~Kompensation för övertid, mertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid~~

§ 8 Kompensation för övertid, förskjuten arbetstid, beredskap och jour, samt restid

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 1:1 Allmänt

Mom 1:2 Särskild kompensation vid daglig förberedelse – och avslutningsarbete

Mom 1:3 Underrättelse till lokal facklig part

Mom 2:1 Allmänt

Mom 2:4 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Mom 2:5 Reskostnader vid övertidsarbete

Mom 2:6 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid

Mom 3:1 Övertidskompensation i pengar – ledighet

Mom 3:2 Övertidsersättningens storlek

Mom 4:1 Ersättning för mertid (utgår)

Mom 4:2 När mertid övergår till övertid (utgår)

Mom 5:1 Lokal överenskommelse

Mom 5:2 Definition av förskjuten arbetstid/skiftarbete

Mom 5:3 Meddelande om skiftarbete/förskjuten arbetstid

Mom 5:4 Ersättning för skiftarbete/förskjuten arbetstid

Mom 5:5 Enskild överenskommelse

Mom 6:1 Lokal överenskommelse
Mom 6:2 Definition av beredskapsarbete
Mom 6:3 Ersättning för beredskapsarbete
Mom 6:5 Enskild överenskommelse
Mom 6:6 Förläggning av beredskapsarbete
Mom 7:1 Lokal överenskommelse
Mom 7:2 Definition av jourtid
Mom 7:3 Ersättning för jourtid
Mom 7:4 Enskild överenskommelse
Mom 7:5 Förläggning av jourtid
Mom 8:1 Omfattning av restidsersättning

§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet, nationaldagen

Följande moment rubriceras enligt nedan

Mom 2:1 Tjänstledighet heldag utan lön
Mom 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag
Mom 2:3 Löneavdrag vid intermittent arbete, hel dag
Mom 3:1 Annan ledighet under del av dag utan lön
Mom 3:2 Beräkning av ledighetsavdrag vid annan ledighet, del av dag

§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Arbetsskyldighet vid konflikt
Mom 2 Skyddsarbete
Mom 3 Förtroenderådet
Mom 4 Lönereducering och uppsägning vid konflikt

§ 12 Uppsägning

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 4 Ledighet för sökande av annat arbete

§ 13 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Ersättning
Mom 2 Annan militärtjänstgöring
Mom 3 Mobilisering eller förstärkt försvarsarbete



§ 14 Pensioner och försäkring

Följande moment rubriceras enligt nedan.

Mom 1 Grundförutsättningar

Förteckning över övriga avtal

Nuvarande lydelse

Medbestämmandeavtal

Överenskommelse mellan KFO och LO/PTK gällande från den 1 juli 1991.

Ny lydelse

Medbestämmandeavtal

Överenskommelse mellan Fremia och LO/PTK gällande från 18 september 2024.

§ 2 mom 2:5

Momenten ändras enligt följande.

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman ~~enligt mom 2:3 eller~~ mom 2:4 ska arbetsgivaren underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse har träffats.

§ 5 mom 3:1

Sista meningen i momentet stryks som en konsekvensändring av rubricering av Mom 3:2

Nuvarande lydelse

Mom 3:1

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

~~Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod.~~

5 mom 3:2

Sista meningen under rubriken Definition av månadslön och veckoarbetstid Sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen stryks som en konsekvensändring av rubricering av Mom 3:3



Nuvarande lydelse

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premie-lön eller liknande rörliga lönedelar. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

~~Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen~~

§ 4 Mom 4:1

Anmärkning 3 ändras enligt följande (konsekvensändring)

Nuvarande lydelse

3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar har divisorerna i ~~§ 7~~ mom 3:2 och ~~4:1~~ respektive mom 8:3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

Ny lydelse

3. Vad övertidsersättning och restidsersättning beträffar har divisorerna i ~~§ 7~~ mom 3:2 respektive mom 8:3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.



Generell redaktionell ändring

Ordet mertid tas bort på samtliga ställen i kollektivavtalet som en följd av ändringarna i de allmänna anställningsvillkoren enl. bilaga 1.

Generell redaktionell ändring

Fackförbundet SRAT kommer att läggas till i förteckning över fackförbund som ingår i Akademikerförbunden

Three handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive.

Bilaga 2

Förändringar i avtal om lönebildning i företagen mellan Arbetsgivarförening Fremia och Akademikerförbunden fr.o.m 1 april 2025 t.o.m. 31 mars 2027

Förberedande arbete

Tredje punkt ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse

- ta fram en lista över Akademikerföreningens medlemmar och löner. Listan ska överlämnas till akademikerföreningen senast två veckor före överläggningen.

Ny lydelse

- lokala parter har ett gemensamt ansvar att inför löneöversynen säkerställa vilka medarbetare som omfattas av lönerevisionen för Akademikerförbunden. Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar därefter, överlämna en förteckning över dessa medlemmars löner till akademikerföreningen.

Redaktionell ändring

Avtalat löneökningsutrymme

Sista stycket stryks från avtalet.

~~För arbetsgivare som 2023-03-31 tillämpade kollektivavtalet Tjänsteföretag ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar i stället ha ökat med lägst 3,7 procent den 1 april 2023 och med lägst 2,9 procent den 1 april 2024. Detta finansierar övergången till den högre deltidspensionspremie som gäller enligt kollektivavtalet för Tjänstemän inom näringslivet~~



Bilaga 2a

Löneavtal Akademikerförbunden

Avtal om lönebildning i företagen mellan Arbetsgivarförbundet Fremia och Akademikerförbunden fr.o.m. 1 april 2023 t.o.m. 31 mars 2025

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter/företag.

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i verksamheten och skapa förutsättningar för att medarbetare utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser.

Därför är det viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Ett förtroendefullt samarbete mellan verksamhetens ledning/styrelse, akademikerförbundet och medarbetare är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare.

Medarbetare som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran bör erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska ske i samband med förändringen.

En välfungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Medarbetaren ska bedömas utifrån samma principer oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

Löneöversynen ska, om möjligt, planeras och genomföras så att medarbetarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum.



Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och medarbetare genomföra ett medarbetarsamtal. Samtalet ska äga rum årligen och innehålla:

- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens förväntade arbetsresultat/målsättning
- medarbetarens bidrag till måluppfyllelsen
- medarbetarens kompetensutvecklingsplan

Medarbetarsamtalet och den individuella kompetensutvecklingsplanen ska dokumenteras skriftligen och delges medarbetaren.

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella arbetsuppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Anmärkning

Se även i kollektivavtalets riktlinjer avseende kompetensutveckling.

Förberedande arbete

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen:

- analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
 - se över befintlig lönestruktur och vid behov utarbeta förslag till önskad lönestruktur
 - **lokala parter har ett gemensamt ansvar att inför löneöversynen säkerställa vilka medarbetare som omfattas av lönerevisionen för Akademikerförbunden.**
- Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar därefter, överlämna en förteckning över dessa medlemmars löner till akademikerföreningen.

Överläggning

Där akademikerförening finns ska analysen – efter arbetsgivarens förberedande arbete – utmynnas i en diskussion mellan arbetsgivaren och akademikerföreningen om önskvärda förändringar och en gemensam upprättad målbild inför lönerevisionen. Den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftning.



Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen, som ska vara individuell och differentierad, sker genom årliga lönesättande samtal mellan lönesättande chef och medarbetare. Medarbetarens lön påverkas av:

- arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad
- medarbetarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar och motiverar förslag till ny lön till medarbetaren.

Om medarbetaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan.

Uppstår oenighet och medarbetare begär det förs frågan till lokal förhandling där akademikerförening finns.

Utfall och resultat

Om akademikerförening finns ska arbetsgivaren sammanställa föreningens löneutfall per medlem och det totala utfallet för akademikerföreningens medlemmar. Utfallet ska skriftligen meddelas akademikerföreningen.

Anmärkning

Lokal förhandling kan påkallas om löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Utvärdering

Finns akademikerförening görs utvärderingen gemensamt och ska innehålla;

- analys av lönestrukturen före och efter lönerevisionen
- följa upp om osakliga löneskillnader rättats till
- analysera kvalitén och genomförandet av lönesamtalen, samt
- förhandlingsklimatet

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.



Förhandlingsordning

Lokal förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetsgivaren delgett akademikerföreningen utfallet.

Innan lokal förhandling avslutas har de lokala parterna möjlighet att få stöd och rådgivning, s k lönekonsultation, av de centrala parterna, om det uppkommit svårigheter i samband med lönebildningsprocessen.

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivareförbundet och Akademikerförbunden.

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd förhandling.

Omfattning

Detta löneavtal omfattar samtliga medarbetare som är anslutna till Akademikerförbunden om de inte är undantagna enligt nedan.

Undantag

I samband med att en medarbetare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren inte ska omfattas av löneöversynen.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningssutrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Avtalat löneökningssutrymme

Löneökningssutrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar ha ökat med **lägst 3,2 procent den 1 april 2025** och **lägst 2,7 procent den 1 april 2026**.

Retroaktiv omräkning

Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för lönerevision på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan.

- Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att

omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare. Motsvarande gäller övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen

- Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldraledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt
- Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt

Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 31 mars 2027.

Arbetsgivarföreningen Fremia och Akademikerförbunden ska i god tid före avtalets utgång uppta förhandlingar i syfte att träffa nytt avtal innan det gamla avtalet löpt ut.

Stockholm 21 maj 2025

Fremia


Nadia Larsson

Akademikerförbunden

Emelie Lindvall



Bilaga 3

Förändringar i bilagan om Riktlinjer avseende kompetensutveckling

Kompetensutveckling – ett ansvar för både företag och anställd

Ett nytt sista stycke tillförs enligt nedan.

Nuvarande lydelse

Företaget och den anställda har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Företaget måste därför göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för företagets och den anställdes utveckling.

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av anställda, organisation och teknik. Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Det är därför angeläget att alla anställda får möjlighet till insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger.

Ny lydelse

Företaget och den anställda har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Företaget måste därför göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för företagets och den anställdes utveckling.

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av anställda, organisation och teknik. Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Det är därför angeläget att alla anställda får möjlighet till insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger.

I samband med en anställds återgång i arbetet efter en längre tids frånvaro såsom föräldraledighet eller sjukdom bör arbetsgivaren och anställd samråda om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till frånvarons omfattning



