

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Datum 2025-02-07, 2025-03-04, 12, 2025-04-01, 11, 22, 25, 2025-05-05, 06, 07

Parter Kompetensföretagen
Akademikerförbunden

Närvarande **för Kompetensföretagen**
Johan Huldt
Daniel Hjorth
Anna-Karin Reüter
jämte delegationen

för Akademikerförbunden
Marie From
Maria Johansson
Susanne Fritz

Plats Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027**

§ 1 Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelser.

Bilaga 1	Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden
Bilaga 2	Ändringar i allmänna villkor
Bilaga 3	Ändringar i Tekniska bilagan
Bilaga 4	Redaktionella ändringar

§ 2 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal prolongeras för tiden från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

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

§ 4 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse 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.

§ 5 System för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna

villkorsavtalet enligt bilaga 2. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026. För detta görs avräkning från avtalsvärdet med 0,2 procent från och med den 1 maj 2025 och 0,3 procent från och med den 1 maj 2026.

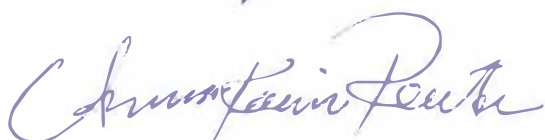

Parterna är överens om att arbetstidsförkortning hos ambulerande tjänstemän är en komplex fråga utifrån kollektivavtalets konstruktion då ambulerande tjänstemän följer kundens arbetstidsförläggning.

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

§ 7 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 7 maj 2025

För Kompetensföretagen



För Akademikerförbunden



Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden

1. Löner

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2026.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden.

1.1 Lokal lönebildning

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde medlemmens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivitet- och intäktsskapande process och ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmens kompetens, hur uppsatta mål uppnåts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

1.2 Förutsättningar

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerevision ska respektive lokal part presentera sin bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

1.3 Övergång av partsställning

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

1.4 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision gör parterna en gemensam utvärdering.

2. Regler för lönesättning

För medlemmar i akademikerförbunden gäller följande regler om den lokala lönebildningen.

2.1 Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

2.2 Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.

Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra samtal som syftar till tjänstemannens utveckling respektive som är grund för den årliga lönesättningen. I samtalet med föräldraledig eller när denne återgår från föräldraledigheten är det särskilt viktigt att samtalet fokuserar på vilken kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling.

Vid lönekartläggning enligt jämställdhetslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

2.3 Lönesättningen allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- tjänstemannens förmåga att omsätta kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund
- om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

2.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran

De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön skall sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.

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

2.5 Löneförhållanden

Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt. Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

3. Lokal lönerrevision

Parterna är ense om följande ordning för lönerrevision per den 1 maj 2025 respektive 1 maj 2026.

a) Inledning

Parterna ska gemensamt fastställa målsättning och tidplan för lönerrevisionen samt diskutera de frågor part önskar aktualisera enligt punkt 1 och 2 ovan.

b) Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till företaget senast 12 juni 2025 respektive 9 februari 2026 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter det att förteckningen lämnats, överlämna en

JMT
CUT

förteckning över de berörda medlemmarnas löner till föreningen.

c) Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är en central del av lönesättningsprocessen i företaget och en del av lönerevisionen. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens prestation kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Varje tjänsteman, även föräldralediga, skall årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra

- den nya lönen
- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- sätta mål för medlemmen i förhållande till verksamhetens mål
- nya mål för medlemmens arbetsprestationer
- lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen och eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Om endera parten begär ska den nya lönen dokumenteras.

I den lokala förhandlingen ska resultat av lönesamtalet tjäna som underlag. Om central förhandling inte påkallas gäller överenskommelsen om ny lön i enlighet med lönesamtalet.

d) Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan företag och lokal akademikerförening. Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad. Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 september 2025 respektive den 28 mars 2026. I förhandling skall protokoll föras.

e) Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) - e) angivna ordningen.

4. Omfattning

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026.

4.1 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2025 respektive 30 april 2026

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

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

Om tjänsteman, som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

4.3 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2024 respektive den 1 november 2025 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 respektive 2026 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

4.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 3 b) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

5. Tillämpningsregler

5.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar.

Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

Företagsenheter med högst fem medlemmar i Akademikerförbunden får slås samman med andra företagsenheter med högst fem medlemmar i Akademikerförbunden vid beräkning och fördelning av löneutrymmet.

Akademikerföreningen eller förtroendevald på företaget med mandat att förhandla lön kan begära att löneutrymmet ska beräknas och fördelas på den eller de företagsenheter där de har förhandlingsmandat. Sådan begäran ska framställas senast den 12 juni 2025 respektive den 9 februari 2026

5.2 Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

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

5.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

6. Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

7. Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 3 b) från och med den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026.

8. Förhandlingsordning

8.1 Lokal förhandling

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsarsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast den 1 september 2025 respektive den 27 mars 2026.

8.2 Central förhandling

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

Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 22 september 2025 respektive 10 april 2026. Varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2025 respektive 1 maj 2026 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 3,0 procent respektive 2,5 procent som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet skall dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

8.3 Lönenämnden för Kompetensföretagen

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Kompetensföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga om uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.

Ändringar i allmänna villkor

Arbetstider

Paragraf 4 och 8 ändras och får följande lydelse:

”§ 4 Övertidskompensation

Omfattning och förläggning avseende såväl den ordinarie arbetstiden och som övertid och merit regleras i Arbetstidsavtalet, bilaga 1.

4.1 Rätten till övertidskompensation

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

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

För ambulerande tjänstemän tillämpas reglerna på kundföretaget avseende arbetstidens förläggning och tidpunkter då rätt till övertidsersättning föreligger.

Saknas överenskomna regler om övertid och övertidsersättning på kundföretaget gäller detta avtals regler om övertid och övertidsersättning.

Gäller enbart ambulerande tjänstemän.

~~Beträffande deltidarbete se 4.4~~

Tjänstemän har rätt till övertidskompensation enligt 4.3. om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 4.45.

4.1.2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens uppgifter.

4.2 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

4.2.1 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en tjänsteman utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

4.2.2 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid, viss del av året

Vid företag som har kortare daglig ordinarie arbetstid under viss del av året, utan att förkortningen behöver arbetas in under annan del, gäller följande för övertidens beräkning under den förkortade arbetstiden.

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver

den ordinarie dagliga arbetstid som gäller under övrig del av året.

4.3 Kompensation för övertid

4.3.1 Pengar - ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet ska arbetsgivaren så långt det är möjligt tillmötesgå tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

4.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

Månadslön

94

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

Övertidsarbete på annan tid

Månadslön

72

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För ambulerande tjänsteman med 150 timmars garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11. För tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

Gäller enbart ambulerande tjänstemän.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

För deltidsanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

För ambulerande tjänsteman med lön enligt § 12.2 ska inte arbetad tid utöver den i § 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden (133 resp. 150) utgöra övertid enligt reglerna i denna paragraf. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått enligt 4.1 ska dock utgöra övertid och ersättas enligt ovan.

Anmärkningar:

Ambulerande tjänsteman med deltidanställning erhåller övertid upp till den tid som anges i § 12.2.1 eller 12.2.2. Prestationslön utges på tid därutöver som inte utgör övertid.

4.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

För ambulerande tjänsteman med lön enligt § 12.2 ska inte arbetad tid utöver den i § 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden (133 resp. 150) utgöra mertid enligt reglerna i denna paragraf. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått enligt 4.1 ska dock utgöra övertid och ersättas enligt ovan.

Anmärkningar:

Ambulerande tjänsteman med deltidanställning erhåller mertid upp till den tid som anges i § 12.2.1 eller 12.2.2. Prestationslön utges på tid därutöver som inte utgör övertid.

4.4.1 Ersättning för mertid

Om en deltidanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med
— månadslönen
3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. Med veckoarbetstid avses den deltidanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

4.4.2 Beräkning av mertid

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

4.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

En deltidanställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget.

Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

4.45 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 fler antal semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådan överenskommelse kan endast träffas med tjänstemän i chefsställning och tjänstemän

vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

4.45.1 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelse enligt 4.45 ska vara skriftlig. Den gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerrevision. 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 dessförinnan.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd tjänstemannaklubb när en överenskommelse har träffats.

4.56 Reskostnader vid övertidsarbete

Om tjänstemannen inställer sig för övertidsarbete som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt 4.45.”

”§ 8.1 Rätten till restidsersättning

Tjänstemän har rätt till restidsersättning enligt 8.3 med följande undantag:

Arbetsgivaren och den tjänsteman som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt 4.45, kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.”

Arbetstidsavtalet

Paragraf 3, 5 och 6 ändras och får följande lydelse:

”§ 3 Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för tjänstemannen om

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

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

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

Arbete som **deltidsanställd** utförs utöver ~~den~~ **sin** ordinarie arbetstiden **upp till dagligt**

JAT
CAF

arbetstidsmätt för de heltidsanställda tjänstemännen och som ersätts som mertid enligt Bemanningsavtalet räknas inte av från övertidsutrymmet.

Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter en annan begränsningsperiod. Ersättning för övertid ska då utgå såsom vid "övertidsarbete på annan tid" enligt Bemanningsavtalet. En sådan enskild överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid."

"§ 5 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. ~~På samma sätt ska anteckningar föras avseende mertid för deltidsanställda.~~ Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Även för tjänstemän som är undantagna från §§ 2-5 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän.

Tjänstemannen bör fortlöpande lämna uppgift om arbetstidens omfattning till arbetsgivaren. Detta ska ske på sådant sätt som tjänstemannen och arbetsgivaren finner lämpligt. Om tjänstemannaklubben så begär ska denna få del av dessa uppgifter."

"§ 6 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om fyra månader.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden i stället ska vara annan fast eller rullande period om högst tolv månader.

Beräkningsperioder längre än fyra månader förutsätter att berörda arbets-tagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

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

Anmärkning:

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, övertid (även nödfallsövertid), ~~mer~~tid och jourtid."

Ersättningar i allmänna villkorsavtalet

5.2 Ersättning för förskjuten arbetstid

Paragrafen får ett tillägg för ersättning på fredagar. I paragrafens nuvarande fjärde punkt stryks ordet "pingst". Paragrafen får följande lydelse.

”Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

måndag-torsdag från kl 18 till kl 24	<u>månadslönen</u> 600
fredag från kl 18 till kl 24	<u>månadslönen</u> 500
måndag-fredag från kl 00 till kl 07	<u>månadslönen</u> 400
lördag-söndag (hela dygnet) samt från kl 07 trettondagen, 1 maj, nationaldagen, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 300
från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger.	<u>månadslönen</u> 150

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte ges samtidigt.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För ambulerande tjänsteman med 150 garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11 för tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167. *Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*”

6.3 Ersättning för jourtid

I paragrafens sjätte punkt stryks ordet ”pingst”. Punkten får följande lydelse.

”från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07 på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger”	<u>månadslönen</u> 150
---	---------------------------

7.5 Beredskapsersättning

I paragrafens fjärde punkt stryks ordet ”pingst”. Punkten får följande lydelse.

”Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg”	<u>Månadslön</u> 450	<u>Månadslön</u> 350	<u>Månadslön</u> 400
--	-------------------------	-------------------------	-------------------------

Semester

9.4 Semesterlön, semesterersättning mm

Punkten ändras och får följande lydelse:

”Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens fasta månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad.
Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

Om tjänstemannen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

0,5 x det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till

Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in

Med fasta lönetillägg avses här t ex fasta jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med rörlig lönedel avses här t ex prestationslön till ambulerandepersonal, provision, tantiem, bonus, premielön, jour-, beredskaps-, och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknade, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

I övertids-, restids- och beredskapsersättning ingår semesterlön.”

9.4.1 Semesterlön, semesterersättning till ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4

Punkten ändras och får följande lydelse:

”För ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4 beräknas semesterlön och semesterersättning enligt lag, dock med 12,5% och med följande tillägg. Rörliga lönedelar som enligt 9.4 inkluderar semesterlön ska undantas från semesterlöneunderlaget vid beräkning av semesterlön och semesterersättning för ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4.

Tjänsteman kan senast en vecka efter sista anställningsdagen begära att få semesterersättning utbetald i samband med slutlön. I annat fall kan arbetsgivaren betala semesterersättning en månad efter sista ordinarie löneutbetalningstillfälle. Bestämmelsen i detta stycke kan tillämpas från och med den 1 oktober 2025.

För ambulerande tjänstemän som avlönas med fast månadslön istället för prestationslönesystemet enligt 12.2 och Tekniska bilagan kan reglerna om semesterlön och semesterersättning i 9.4 tillämpas.”

9.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Paragrafens sista stycke ändras och får följande lydelse:

”Jouresättning och ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.”

9.4.4 Semesterersättning

Punkten ändras och får följande lydelse:

”Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 9.4. och 9.4.1. För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

Tjänsteman kan senast en vecka efter sista anställningsdagen begära att få semesterersättning utbetald i samband med slutlön. I annat fall kan arbetsgivaren betala semesterersättning en månad efter sista ordinarie löneutbetalningstillfälle. Bestämmelsen i detta stycke kan tillämpas från och med den 1 oktober 2025.”

Förkortad arbetstid

11.1 Permission, kort ledighet med lön

Nya punkter införs i § 11 efter 11.1. De får följande lydelse.

”11.1.1 Rätt till ledig dag

11.1.2 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.

11.1.3 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 till exempel 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. I de fall ambulerande tjänsteman med fast månadslön arbetat under förlagd ledig dag utgör kommande ledig dag hos kund ledighet enligt ovan.

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 1

Ledighet enligt punkten 11.1.3 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

Anmärkning 2

För ambulerande tjänstemän ska särskild hänsyn tas till att dessa tjänstemän följer kundens arbetstider.”

Föräldralön

11.5.2 Föräldralönens storlek

Näst sista stycket får följande lydelse.

”Om överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen inte träffats om betalning för fler ledighetsperioder betalas föräldralön enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.”

11.5.3 Utbetalning av föräldralön

Första stycket får följande lydelse.

”Om överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen inte träffats om löpande utbetalning betalas föräldralönen ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att tjänstemannen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.”

Villkoren för föräldralön är i övrigt oförändrade.

Uppsägningstid

13.1.1 Uppsägningstid

Paragrafen får följande lydelse.

”Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande, om inte annat följer av 13.3.

Tjänstemannens uppsägningstid i månader:

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år till 4 år	2 mån
från och med 4 år	3 mån

Ändringar i Tekniska bilagan

Punkt 10 och 11

Punkt 10 och 11 i den Tekniska Bilagan ändras och får följande lydelse:

”10. Deltidsarbetande som har en tjänstgöringsgrad vars arbetstid understiger 133 respektive 150 timmar per månad är garanterade lön för den tid som motsvarar tjänstgöringsgraden. Övertidsersättning för arbetade timmar utöver det dagliga arbetstidsmått beräknas enligt kollektivavtalets § 4.3.2. Vid arbete utöver 133 respektive 150 timmar utbetalas inte övertid utan prestationslön som för heltidsanställda.

Övertid

11. Övertidsersättning utgår inte samtidigt som prestationslön. Övertidsersättning beräknas enligt reglerna i kollektivavtalet § 4.3.2 på aktuell månadslön uppräknad med de tal som där anges.”

Redaktionella ändringar

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket kompletteras med;

Avtal om Tjänstepension ITP 2 Bemanning

Avtal om etableringsjobb (Unionen)

Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare

Prisbasbeloppet:

Prisbasbeloppet i avtalstexten uppdateras till 2025 års nivå, 58 800 kronor.

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

Flexpension

§ 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 löneökningstrycket i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmerke 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.”

Uppdatering av begrepp

Parterna är överens om att begreppen i avtalet ersätts enligt nedan:

- ”Stationär tjänsteman” ersätts med ”Intern tjänsteman”
- ”Ambulerande tjänsteman” ersätts med ”Uppdragskonsult”
- ”Entreprenadtjänsteman” ersätts med ”Entreprenadtjänsteman” alternativt ”Projektkonsult”
- ”Tjänstgöringsområde” ersätts med ”Uppdragsområde”

Parterna är överens om att begreppsförändringen utgör en redaktionell förändring och därmed ingen materiell skillnad i relation till de tidigare begreppen.

Det noteras att begreppen vare sig före eller efter denna avtalsuppgörelse påverkar bedömningen av eventuell tillämpning av Uthyrningslagen.

2.6 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Avsnittet ”Övergångsbestämmelser” tas bort i sin helhet.

10.7.1 Nedsatta sjukförmåner och 11.5.4 Reduktion av föräldralön

”Lagen om allmän försäkring” ersätts av ”socialförsäkringsbalken” i första stycket i 10.7.1 och stycket får följande innebörd:

”Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.”

Motsvarande ändring görs i första stycket i 11.5.4 och stycket får följande innebörd:

”Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.”

13.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

13.5.1 ändras och får följande lydelse:

”Avgörande faktorer att ta hänsyn till gällande turordning vid driftinskränkning är bland annat pågående längre uppdrag eller specifik kompetens för uppdraget. De anställdas kompetens, efterfrågad kompetens, och inriktning ska beaktas. Marknadssituationen och övriga omständigheter som påverkar företagets framtida inriktning och verksamhet ska också beaktas.”

Teknisk Bilaga, Punkt 6 Sjuklön

Punktens första stycke ändras och får följande lydelse:

”6. Sjuklön beräknas som ett genomsnitt av förtjänsten under de tre föregående kalendermånaderna/löneperioderna i förhållande till den genomsnittliga faktiska arbetstiden utöver 133 respektive 150 timmar. Sjuklön betalas med 80 respektive 10 % av detta belopp, alternativt med det tal som anges i kollektivavtalet § 10 för lön över 10 prisbasbelopp.”

Anmärkningen ”Anmärkning: Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från den 1 januari 2022.” är inaktuell och tas bort i sin helhet ur avtalet.