

Slutlig hemställan

Till:

Almega Tjänsteförbunden, Serviceföretagen
Unionen

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

Vi överlämnar härmed nedanstående hemställan.

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

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

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

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

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

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

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

Stockholm den 17 april 2025



Anders Ferbe



Göran Gräslund



Anna Falck

Hemställan godkännes:



För Almega Tjänsteförbunden, Serviceföretagen



För unionen

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden, Serviceföretagen Tjänstemannaavtal
Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027
Parter	Almega Tjänsteförbunden Unionen
Datum	23 januari, 10 februari, 11 februari, 17 februari, 5 mars, 25 mars (via Teams) och 1 april 2025 Medling från och med 14 april till och med 17 april 2025
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Mia Bäckman Maria Eriksson Marcus Lindström (under medling) <i>Delegation</i> Anneli Hultman Göran Våglund Pernilla Eriksson Åsa Mårtensson Unionen Max Wivhagen Anna-Lena Glaad Martin Wästfelt (under medling) <i>Delegation</i> Andreas Ring Jenny Lundmark Johnny Wid Kristin Cederby Fransson Sadek Al-Haddad Stefan Arvidsson Thomas Fanberg
Plats	Näringslivets Hus, Almegas lokaler, Stockholm



- § 1 Parterna träffar nytt avtal om löner och lönebildning enligt **bilaga 1**.
- § 2 Parterna prolongerar avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar och tillägg enligt **bilaga 2**.
- § 3 Parterna prolongerar *Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän* med ändringar och tillägg enligt **bilaga 3**.
- § 4 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 april 2025, 0,2 procent från och med den 1 april 2026 och 0,3 procent från och med den 1 april 2027. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 april 2025, 1,7 procent från och med den 1 april 2026 och 2,0 procent från och med den 1 april 2027.
- § 5 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Överenskommelse om 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 2. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent från och med den 1 april 2026 från avtalsvärdet.
- § 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 Parterna konstaterar att Avtal om etableringsanställning antagits under avtalsperioden. Avtalen tillförs förteckningen "Övriga avtal mellan parterna".
- § 9 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.
- § 10 Parterna är överens om en partsgemensam arbetsgrupp under


H

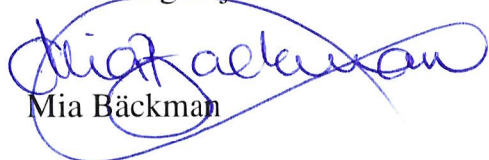
avtalsperioden i syfte att följa upp och vid behov utveckla samt ta fram partsgemensamt material eller andra informationsinsatser avseende det nya löneavtalet som träder i kraft den 1 april 2025. Arbetsgruppen består av en representant från arbetsgivarparten (sammankallande) och en representant från arbetstagarparten, och ska initieras senast den 1 september 2026.

§ 11 Detta avtal gäller för tiden 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027. Om nytt avtal inte har träffats vid giltighetens utgång förlängs avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 12 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Stockholm den 17 april 2025

För Almega Tjänsteförbunden


Mia Bäckman

För Unionen


Max Wivhagen

LÖNEAVTAL Serviceföretagen

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, avtalsområde Serviceföretagen.

1. Övergripande mål för lönebildning och kompetensutveckling

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

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

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

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

Anmärkning

För beskrivning av kompetensutveckling se avtal om kompetensutveckling, bilaga 5.

2. Principer för lönesättning

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

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål

- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

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

För en bra löneprocess bör det finnas en lönepolicy. I en lönepolicy tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling.

Målsättningen är att en årlig dialog förs mellan chef och medarbetare där individuella mål och uppnådda resultat diskuteras. Därmed skapas en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal, lönestruktur och tjänstemannens kompetens.

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

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande, vilket innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

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

Anmärkning 1

De lokala parterna på företaget förutsätts samverka på ett ändamålsenligt sätt i arbetet med att ta fram och utveckla företagets lönepolicy, fastställa kriterier för lönesättning och åstadkomma en löneprocess som bl.a. leder till jämställda löner.

Anmärkning 2

Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och ska hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk.

3. Omfattning

3.1 Huvudregel

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjar sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänstemän som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd för viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som bisyssla, eller
- har uppnått den pensionsålder som gäller enligt 32 a § lagen om anställningsskydd eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension.

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

Om tjänsteman den 31 mars 2025 eller den 31 mars 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 mars 2025 eller den 31 mars 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.

3.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

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

3.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning dagen före senaste lönerevisionsdag eller senare under lönerevisionsperioden och därvid även om viss lön,

och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

3.5 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 detta löneavtal såvida inte uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. Lönerevisionsutrymme och lägsta löner

4.1 Lönerevision

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar för Unionens medlemmar beräknas som:

För 2025: 3,0% av summan av fasta kontanta löner per den 31 mars 2025.

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

Lönerevision sker den 1 april 2025 och den 1 april 2026.

De lokala parterna kan komma överens om annat än ovan.

4.2 Lägsta löner

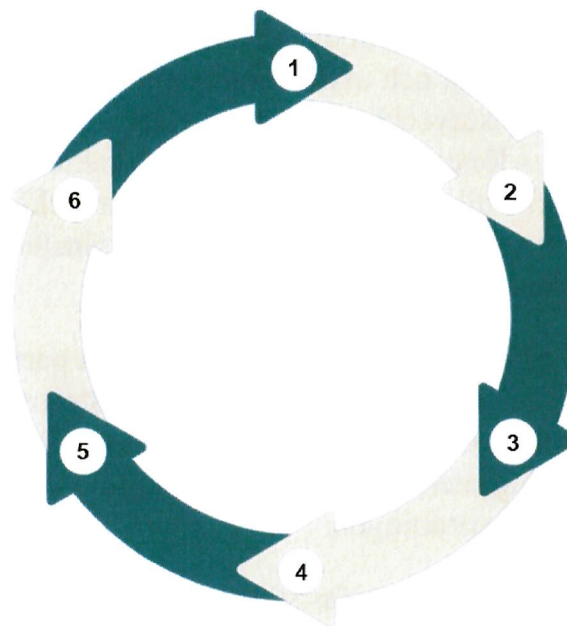
För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 20 år ska lägsta lön vara 22 148 kr fr.o.m. den 1 april 2025 och 22 702 kr fr o m den 1 april 2026, om inte de lokala parterna enas om annat.

För den som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

5. Lönerevision

Löneprocessen – gemensamt ansvar

1. Utvecklingssamtal <i>Chef-Medarbetare.</i>	4. Fastställande av nya löner (förhandling) <i>Foretaget-Klubben</i>
2. Planering, inledande överläggning <i>Foretaget- Klubben</i>	5. Lönebesked (eventuell åtgärdsplan) <i>Chef-Medarbetare</i>
3. Lönesamtal <i>Chef-Medarbetare</i>	6. Utvärdering <i>Foretaget-Klubben</i>



5.1 Löneprocess

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

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

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

1) Utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalet spelar central roll i löneprocessen och behöver därför planeras i god tid och genomföras på ett strukturerat sätt. Se 5.2 Utvecklings- och målsamtal.

2) Planering av lönearbetet för hela avtalsperioden samt planering inför varje lönerevision. Avstämning om förutsättningar, mål och inriktning, former för samverkan, tidplan samt information till chefer och tjänsteman m.m. Vid genomgång och planering

ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerrevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerrevisionen, samt principerna för lönesättning. Chfsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

3) Lönesamtal hålls mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ och är en tillbakablickande dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till de gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling. Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerrevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

4) Fastställande av nya löner. Om lokala parter på företaget inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts. De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen.

5) Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön. Eventuell åtgärdsplan tas fram, se 5.3 Åtgärdsplan.

6) Efter avslutad lönerrevision görs, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

Upplysning

För mer information om processen och syftet med förhandling se partsgemensamt material: "En riktig bra löneprocess", "En kort guide till lönesamtal" samt "Ett riktigt bra lönesamtal."

5.2 Utvecklings- och målsamtal

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

Chef och tjänsteman ska varje år hålla ett framtidsyttande medarbetare-, utvecklings- och/eller målsamtal. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov, förväntat arbetsresultat och individuella mål, kompletterat med frågor kopplade till den egna arbetsmiljön och

individens kompetensutveckling på kort och lång sikt, samt uppföljning från tidigare samtal.

Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

Resultatet av samtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt.

5.3 Åtgärdsplan

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

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

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal part på företaget avseende åtgärdsplanens innehåll.

5.4 Löneprocessen när lokal part saknas

Löneavtalet gäller i sin helhet även på företag där Unionenklubb eller Arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas och arbetsgivaren fastställer löner. Arbetsgivaren behöver i dessa fall hitta ett sätt att i tillämpliga delar samverka löneprocessen direkt med de anställda.

Medarbetare och chefer kan exempelvis vid arbetsplatsträffar eller på annat lämpligt sätt involveras i löneprocessen genom inhämtning av synpunkter kring lönekriterier eller utvärdering av löneprocessen. Det är arbetsgivaren som behöver se till att fastställda lönepolicys och lönekriterier mm, är kända och förankrade hos företagets samtliga chefer och medarbetare.

Se även 8.2 Förhandlingsordning när lokal part saknas.

6. Tillämpningsregler

6.1 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 utrymmet 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.

6.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

6.3 Övertidsersättning o dyl

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

6.4 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

6.5 Sjukavdrag m m

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

6.6 Arbetstidsförändring

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

7. Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört p g a pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

8. Förhandlingsordning

Den lokala parten på företaget ska till företaget senast två månader innan lönerevisionsdag lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Med lokal part enligt detta avtal förstås Unionen företagsklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman på företaget med behörighet att löneförhandla.

8.1 Lokal förhandling

Förhandling för fastställande av löner påkallas av arbetsgivaren med lokal part på företaget efter genomförda lönesamtal.

8.2 Förhandlingsordning när lokal part saknas

I företag som saknar lokal part på företaget sker lönesättningen i första hand i dialog mellan chef och tjänsteman. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild tjänsteman i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal part.

Tjänstemannen har senast 14 dagar efter meddelad lön rätt att begära samtal med lönesättande chef. Om enighet inte uppnås i samtalet har tjänstemannen som senast 14 dagar efter avslutat samtal möjlighet att genom regional ombudsman kalla till lokal förhandling.

8.3 Lönekonsultation

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

8.4 Central förhandling

Uppnås inte enighet i lokal förhandling enligt punkterna 8.1 eller 8.2 ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

9. Giltighetstid

Avtalet om löner gäller för tiden 1 april 2025 t o m 31 mars 2027.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor enligt följande.

§ 5.2.1 får ny lydelse enligt följande.

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

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

§ 5.3.2 Övertidskompensation får följande ny lydelse.

5.3.2

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

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Anmärkning:

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

För deltidanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidanställd, 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.

Beträffande semesterlön vid övertidsersättning och restidsersättning har divisorerna justerats så att de inbegriper semesterlön.

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 2 timmar för varje övertidstimme.

§ 5.4 utgår i sin helhet.

Införande av system för förkortad arbetstid. Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny punkt under punkten 6 med följande lydelse. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

§ 6 Betald ledighet får följande ny lydelse.

§ 6 Betald ledighet

6.1 Rätt till ledig dag

6.1.1 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.

6.1.2 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 6.1.2 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

6.2 Nationaldagen

Tjänstemannen har rätt till en dags betald ledighet de år då nationaldagen infaller på en lördag eller en söndag. Dessa dagar ska läggas ut i samråd mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

För deltidsanställda proportioneras tiden i förhållande till sysselsättningsgrad.

Betald ledighet vid visstidsanställning utges endast om anställningen avses pågå längre tid än tre månader.

§ 8.4.1 får följande lydelse.

8.4 Semesterlön, semestertillägg mm

8.4.1 Semesterlön och semestertillägg

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag dag är 0,8 % av aktuell månadslön för varje betald semesterdag.

Medarbetare som har rörlig lön får semesterlön med 0,5 % av summan av de rörliga lönedelar 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 som högst fyra tillfällen per år.

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

Om tjänstemannen har tjänat in fler eller färre semesterdagar än lagstadgad semester (25 dagar) ska procenttalet för semesterårets totala semestertillägg justerats enligt följande

$0,5\% \times \text{det antal semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in.}$

Exempel:

Antal semesterdagar vid semesterårets början	Procenttal
5	2,5
25	12,5
28	14,0
30	15,0

Till summan av den rörliga lönedel som har utbetalats året före semesteråret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt § 7 i semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

I övertids-, beredskaps- och restidsersättning ingår semesterlön.

§ 15 Giltighetstid får följande ny lydelse.

Detta avtal gäller för tiden 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Om nytt avtal inte har träffats vid giltighetens utgång förlängs avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Redaktionella ändringar

§ 4.7 Övergångsbestämmelser tas bort i sin helhet.

§ 8.5 Semester för nyanställda (förskottssemester) sista stycket får följande ny lydelse.

För dem som fått fler betalda semesterdagar än de har tjänat in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 a § tredje punkten semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

§ 10.3.6 Sjukdom vid fortsatt sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

Exemplet i femte stycket ändras med uppdaterat prisbasbelopp för 2025 och får följande ny lydelse.

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet (pbb) år 2025 är 58 800 kr. Lönegränsen blir därför:

$$10 \times 58\,800 / 12 = 49\,000 \text{ kr för 2025}$$

Bilaga 3 Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Parterna har överenskommit om ändringar av enligt följande.

§ 1.2 Undantag får följande ny lydelse.

Bestämmelserna i §§ 2 – 6, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, jourtid och anteckningar om övertid och jourtid samt sammanlagd arbetstid gäller ej beträffande

- a. tjänstemän i kvalificerade befattningar med ledningsfunktion
- b. arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

§ 2 Ordinarie arbetstid får följande ny lydelse.

§2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tolv månader. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

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

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

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

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

Sista stycket i § 3.1 Övertidsarbete utgår.

§ 3.6 Mertid utgår i sin helhet.

§ 5 Anteckning av övertid, mertid och jourtid får följande ny rubrik och ny lydelse.

§ 5 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid och jourtid. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning till § 6 Sammanlagd arbetstid får följande ny lydelse.

Anmärkning

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