

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
1

Sign

Sign

Sign

Sign

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2025-11-01 – 2027-10-31 avtal för Branschavtal idrott hos Arbetsgivaralliansen.

Tid

2025-09-09, 2025-09-12, 2025-09-18, 2025-09-25, 2025-10-02, 2025-10-06, 2025-10-15, 2025-10-21, 2025-10-27

Plats: Fleminggatan 7 Stockholm (Arbetsgivaralliansens kontor),

Parter

Arbetsgivaralliansen branschkommitté Idrott
Akademikerförbunden

Protokollet justeras av

Johan Rydstedt
Camilla Bång Berg
Helena Hansson

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen	Alexander Iliev
Branschkommitté	Johan Rydstedt
Idrott	

För Akademikerförbunden:

Jonathan Wulkan
Camilla Bång Berg
Helena Hansson

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 november 2025 till och med 31 oktober 2027. Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.

§ 2 Löneavtal

Branschkommitté Idrott och Akademikerförbunden är överens om ett moderniserat löneavtal för perioden 1 november 2025 – 31 oktober 2027. Såväl det moderniserade avtalet i sin helhet som en förtydligande text avseende de ändringar som gjorts framgår av **bilaga 1**.

§ 3 Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Idrott prolangeras med tillägg och ändringar enligt **bilaga 2**.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
2

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 4 Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalen) enligt **bilaga 3** gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

§ 5 Avsättning för arbetstidsförkortning.

Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt **bilaga 4**

Rätten till ledighet införs från och med 1 januari 2026. Avräkning från löneutrymme görs med 0,2% för 2025 och 0,3% för 2026.

Parterna är överens om att arbetsgivare och arbetstagare bör ha en dialog om förläggningen av arbetstidsförkortningen om arbetsgivaren inte beslutat om förläggningen innan årsskiftet.

§ 6 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen som tecknades mellan parterna den 10 oktober 2024, om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension från och med den 1 november 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 november 2025.

Från och med den 1 november 2026 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procenten från och med den 1 november 2026.

§ 7 Arbetsgrupper

Arbetsgrupp gällande distansarbete

I avtalsförhandlingarna 2025 har parterna funnit behov av en arbetsgrupp för att utreda och se över möjligheten till partsgemensamma riktlinjer och rekommendationer för hantering av distansarbete. Parterna är överens om att formen för dialog inte är en förhandling.

Arbetsgrupp om distansarbete – bakgrund och uppdrag

Parterna konstaterar att distansarbete har varit föremål för partsöverenskommelser inom avtalsområdet sedan tidigare. En gemensam rekommendation om distansarbete tecknades år 1999 och trädde i kraft den 1 januari 2000. Denna rekommendation har sedermera upphört att gälla i samband med att Sverige implementerade det europeiska ramavtalet om distansarbete, träffat den 16 juli 2002. Den tidigare rekommendationen från år 2000 kan i tillämpliga delar utgöra underlag vid diskussioner och rekommendationer till respektive medlemsorganisation.

Mot denna bakgrund tillsätts en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att:

- Inventera nuvarande praxis och behov inom branschen

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
3

Sign

Sign

Sign

Sign

- Analysera juridiska, organisatoriska och arbetsmiljömässiga aspekter
- Föreslå riktlinjer eller rekommendationer för hantering av distansarbete.

Fackliga parten är sammankallande till arbetsgruppen. Arbetsgivaralliansen och berörda fackliga organisationer utser representanter till arbetsgruppen.

Första mötet i arbetsgruppen äger rum den 21 januari 2026.

Arbetsgruppen har som ambition att ha förslag på lösningar klart senast den 22 januari 2027.

Arbetsgrupp gällande förskottssemester

En partsgemensam grupp tillsätts för att ta del av förändringar på arbetsmarknaden gällande förskottssemester. Gruppen påbörjar sitt arbete när förslag presenterats av övriga parter på arbetsmarknaden.

§ 8 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade 2025-10-31

Vid protokollet

Justeras av



Alexander Iliev



Johan Rydstedt



Camilla Bång Berg



Helena Hansson

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 1

Löneavtal 2023–2025

Löneavtal Unionen och Akademikerförbunden – tjänstemän.

Innehåll

1. Utgångspunkter.....	15
Verksamhetsutveckling.....	5
2. Processen.....	15
3. Lönepolitik Lönepolicy.....	16
4. Medarbetarsamtal.....	17
5. Löneöversyn.....	17
6. Lönesamtalen.....	19
Inför lönesamtalen.....	19
Lönesamtalet.....	19
Lönemotiveringssamtal.....	19
7. Utvärdering / Avstämning.....	19
Retroaktiv omräkning.....	19
Redan genomförd lönerevision.....	20
Avstämning.....	20
8. I förhållande till Akademikerförbunden gäller att.....	20
Ogynnsam löneutveckling.....	20
9. I förhållande till Unionen gäller att.....	21
Lägsta löneökningsutrymme.....	21
Lägsta löner (flyttat upp avsnittet en nivå).....	21
Den individuella löneutvecklingen och individgaranti.....	22
Alternativregel till individgaranti.....	22
10. Giltighetstid.....	23



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
5

Sign

Sign

Sign

Sign

1. Utgångspunkter

Verksamhetsutveckling

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter, vilket ger förutsättningar för trygga och utvecklande anställningar.

Lönesättning och lönebildning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling samt ge möjligheter och förutsättningar för att rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Arbetstagarnas löner är individuella och differentierade. Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels av arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.

Vid nyanställning och befordran sätts lön i paritet med likvärdiga arbetsuppgifter och med hänsyn till arbetstagarens kunskap och erfarenhet.

3.2. Processen

Löneanalys Arbetsgivaren ska i samverkan med de lokala arbetstagarorganisationerna analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av förändrad lönestruktur. Verksamhetens **lönepolitik lönepolicyn** ska vara känd. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts.

Lönepolitik Lönepolicy En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd **lönepolitik lönepolicy**. **Lönepolicyn Lönepolitiken** utvecklas i samverkan mellan arbetsgivare, de anställda och lokala fackliga representanter där sådana finns.



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
6

Sign

Sign

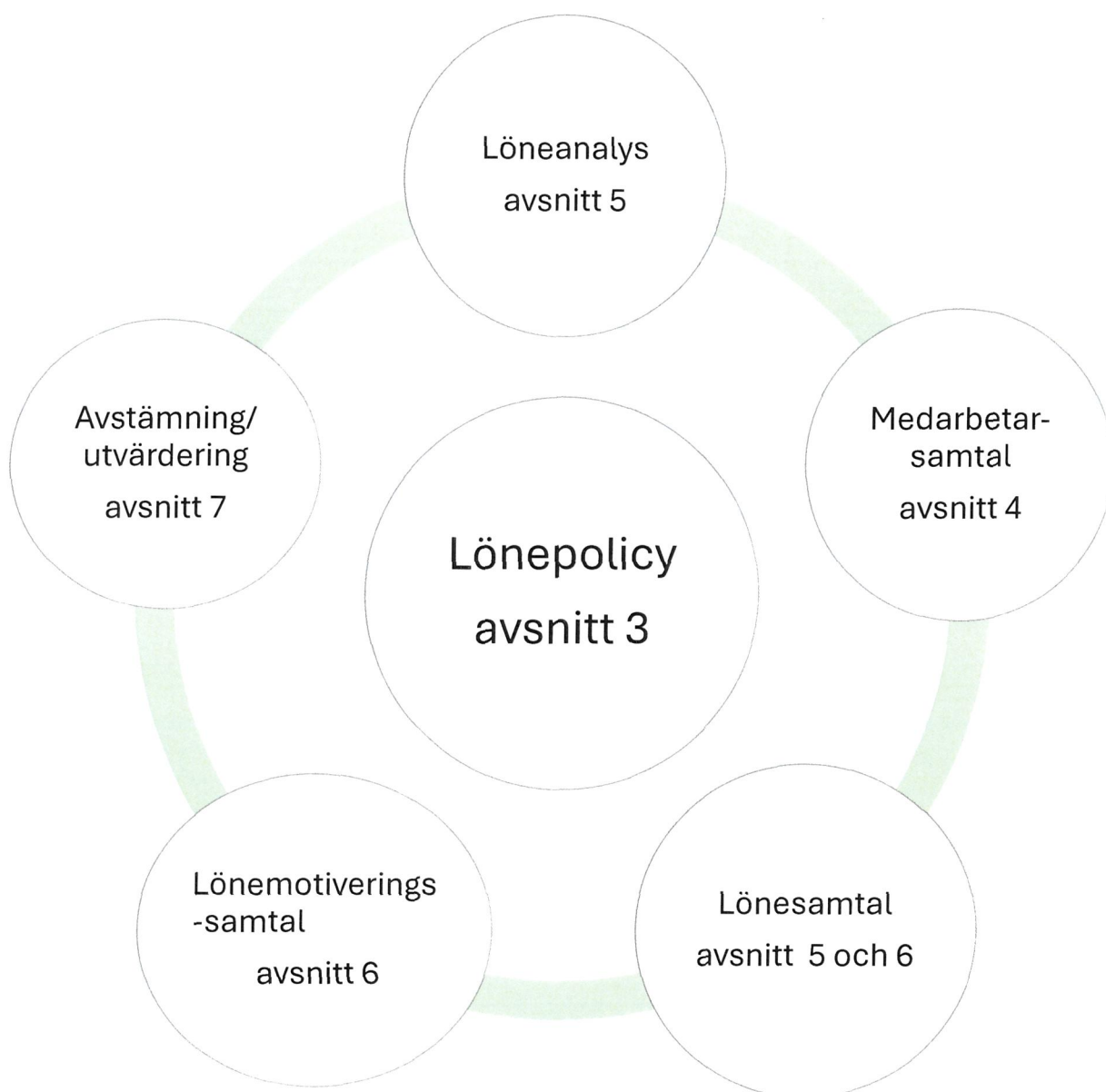
Sign

Sign

Medarbetarsamtal I medarbetarsamtal diskuteras, utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll och arbetstagarnas förutsättningar, uppnådda mål samt individuella mål det kommande året. Utifrån detta analyseras behov av kompetensutveckling.

Lönesamtal Lönesamtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Efter avslutade lönesamtal genomförs lönemotiveringssamtal där arbetsgivaren meddelar och motiverar ny lön.

Avstämning / Utvärdering I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.



[Handwritten signature]

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
7

Sign

Sign

Sign

Sign

2 3. Lönepolitik Lönepolicy

En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolitik lönepolicy på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda genom deras fackliga representanter, då sådana finns utsedda på arbetsplatsen, utvecklar i samverkan lönepolitiken lönepolicyn utifrån verksamhetens mål och förutsättningar. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts, ha fått motivering till sin nuvarande lön och känna till vad hon eller han de möjligheter som finns kan göra för att påverka sin lön.

4. Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren ska årligen före löneöversynen hålla medarbetarsamtal med arbetstagaren. Syftet med medarbetarsamtal är att utifrån organisationens/föreningens mål, visioner och behov i dialog med arbetstagaren fastställa individuella mål och kompetensutvecklingsbehov för att uppnå dessa.

Medarbetarsamtal bör innehålla dialog om:

- Arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll, utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat/målsättning.
- Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen.
- Arbetstagarens arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv.
- Arbetstidsrelaterade frågor.
- Organisationens behov av kompetens på kort och lång sikt.
- Arbetstagarens behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder på kort och lång sikt.
- Uppföljning av tidigare medarbetarsamtal.
- Det fackliga uppdraget.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Medarbetarsamtal utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Resultatet av medarbetarsamtalet, inklusive arbetstagarens kompetensplanering, dokumenteras skriftligen av arbetsgivaren och bör undertecknas av arbetstagaren.

I samband med arbetstagares återgång i arbetet efter föräldraledighet, bör arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om eventuella insatser och kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning, för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes- och löneutveckling.

Anmärkning



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
8

Sign

Sign

Sign

Sign

*De centrala parterna är överens om att kompetensutveckling **bör** så långt som möjligt **bör** ligga på ordinarie arbetstid.*

5. Löneöversyn

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla **fr.o.m.** från och med:

1 november 2020

1 november 2021 **respektive**

1 november 2022

- Löneöversynen för 2020 ska vara avslutad lokalt senast 31 mars 2021.
- Löneöversyn för 2021 och 2022 ska vara avslutad lokalt senast den 31 december respektive år.

Löneöversynen omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före respektive datum för löneöversyn enligt ovan.

Undantag:

1. I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av den nästkommande löneöversynen.

Om arbetstagaren inte har fyllt 18 år.

Arbetstagare som senast dagen före respektive datum för löneöversyn är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneöversynen om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna samverkar kring löneanalys och lönekartläggning. Inför löneöversynen analyseras verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets utvärdering. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper – ska övervägas samt kopplas till organisationens lönepolitik. De lokala parterna upprättar en tidsplan för löneöversynen samt fastställer eventuella kompletterande lönekriterier.

Med lokal arbetstagarorganisation **enligt ovan** avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Löneöversyn genomförs genom lönesamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef. Ny lön meddelas efter avslutade lönesamtal vid ett särskilt lönemotiveringssamtal.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
9

Sign

Sign

Sign

Sign

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 31 januari 2024 respektive den 15 september 2024, så begär och i samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 15 mars 2024 respektive 15 januari 2025.

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att vid befordran bör arbetstagare och arbetsgivaren ha en diskussion om ny lön. Om lönen höjs bör denna höjning ligga utanför den normala lönesättningsprocessen i organisationen/föreningen.

6. Lönesamtalen

Inför lönesamtalen

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om organisationens lönepolitik lönepolicy och fastställda lönekriterier.

Lönesamtalet

Lönesamtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat. Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen. Dialogen bör innehålla diskussion kring:

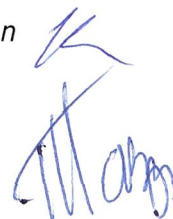
- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen utifrån verksamheten,
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling,
- arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling,
- samarbets- och initiativförmåga

Lönemotiveringssamtal

Efter att samtliga lönesamtal enligt ovan genomförts meddelas och motiveras ny lön till arbetstagaren vid lönemotiveringssamtalet.

Anmärkning

Facklig organisation kan inom en månad från att besked om ny lön lämnats begära förhandling om en eller flera medlemmars lön. Som ett alternativ till förhandling kan den fackliga organisationen begära särskild konsultation med arbetsgivaren.



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
10

Sign

Sign

Sign

Sign

7. Utvärdering / Avstämning

I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Individuell omräkning av sjukavdrag m.m. ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen ska inte ske retroaktivt annat än i den mån lönehöjningen beaktas vid fastställande av sjukpenningen.

Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får i löneökning enligt detta moment.

Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet av årets löneöversyn för organisationens medlemmar i form av tidigare lön, utfall och ny lön.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb, förening eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

8. I förhållande till Akademikerförbunden gäller att

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

4,1 % per den 31 oktober 2023,
3,1% per den 31 oktober 2024,
utgör lägsta löneökningsutrymme vid löneöversyn.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
11

Sign

Sign

Sign

Sign

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Anmärkning:

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar. Parterna är även överens om att avtalet inte har någon individgaranti, varken för små eller stora organisationer/föreningar.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner eller om avtalets garanterade utfall inte uppnåts. Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning.

Ogynnsam löneutveckling

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

Övrigt

Arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal om minst 24 månader som reglerar en överenskommelse med en individuell utformad löneökningsmodell, omfattas ej av detta löneavtal så vitt arbetstagare och arbetsgivare inte kommit överens om annat. Detta gäller under förutsättning att löneökningsmodellens nivå minst motsvarar löneavtalets lägsta löneutrymme för respektive år. För de fall att löneökningsmodellen understiger nivån för lägsta löneutrymme ska lönerevision ske enligt löneavtalets regleringar.

9. I förhållande till Unionen gäller att

Lägsta löneökningsutrymme

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

4,1 % per den 31 oktober 2023,
3,1% per den 31 oktober 2024,
utgör lägsta löneökningsutrymme vid löneöversyn.

I det fall arbetsgivaren har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av utrymmet. Har det varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" företaget/organisationen som helhet.

Anmärkning:



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
12

Sign

Sign

Sign

Sign

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar.

Om Unionen begär förhandling om sådan lönesättning gäller det avtalade utrymmet (potten för organisationen) för det avtalsåret.

Arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal om minst 24 månader som reglerar en överenskommelse med en individuell utformad löneökningsmodell, omfattas ej av detta löneavtal så vitt arbetstagare och arbetsgivare inte kommit överens om annat. Detta gäller under förutsättning att löneökningsmodellens nivå minst motsvarar löneavtalets lägsta löneutrymme för respektive år. För de fall att löneökningsmodellen understiger nivån för lägsta löneutrymme ska lönerevision ske enligt löneavtalets regleringar.

Lägsta löner (flyttat upp avsnittet en nivå)

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 21 år ska uppgå till:

24 290 kronor per månad efter den 1 november 2023

25 043 kronor per månad efter den 1 november 2024

För deltidanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön,
- förmåner i form av kost eller bostad till i skattetabellen angivet värde,
- provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt tillämpligt pensionsavtal gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

Den individuella löneutvecklingen och individgaranti

Vid löneöversyn garanteras varje arbetstagare en lönehöjning med lägst 400 kronor per månad för löneöversyn år 2023 och 370 kronor per månad för löneöversyn år 2024. För deltidanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

~~Heltidsanställd arbetstagare som erhåller en löneökning lägre än 500 kronor per månad för löneöversyn år 2023 respektive 470 kronor per månad för löneöversyn år 2024 ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet. För deltidanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av~~



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
13

Sign

Sign

Sign

Sign

~~heltid. Är motiveringen hänförlig till arbetstagarens måluppfyllnad, prestationer och/eller behov av kompetensutvecklande insatser eller motsvarande ligger motiveringen till grund för kommande medarbetarsamtal där behov av åtgärder ska behandlas i syfte att leda till en mer gynnsam löneutveckling.~~

För provisions-, premie- och tantiemavlönad arbetstagare bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare. Garanterat provisionsbelopp till arbetstagare som är helt avlönad med provision höjs i samband med löneöversyn 2023 med lägst 400 kronor per månad och i samband med löneöversyn 2024 med lägst 370 kronor.

Alternativregel till individgaranti

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med löneprinciper som parterna angivit i detta avtal.

För medlem i Unionen som inte uppfyller uppsatta mål enligt lönekriterier och organisationens löneprinciper kan löneutfallet vara lägre än individgarantin.

I dessa fall ska:

- Arbetsgivaren redovisa till Unionen vilka medlemmar som omfattas av denna alternativregel och skälen till att de undantas.
- Arbetsgivaren kallar till samtal för att diskutera förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

För det fall parterna inte kan komma överens lokalt kan frågan hänskjutas till de centrala parterna. Om de centrala parterna inte kommer överens ska individgaranti utgå.

10. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2023 till och med den 31 oktober 2025.

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Idrott

Unionen
Akademikerförbunden*

Sign

Sign

Sign

Sign

Löneavtal 2025–2027

Löneavtal Unionen och Akademikerförbunden.

Innehåll

1. Utgångspunkter.....	15
2. Processen.....	15
3. Lönepolicy	16
4. Medarbetarsamtal.....	17
5. Löneöversyn	17
6. Lönesamtalen	19
Inför lönesamtalen	19
Lönesamtalet.....	19
Lönemotiveringssamtal	19
7. Utvärdering / Avstämning.....	19
Retroaktiv omräkning.....	19
Redan genomförd lönerevision	20
Avstämning	20
8. I förhållande till Akademikerförbunden gäller	20
Ogynnsam löneutveckling	20
9. I förhållande till Unionen gäller	21
Lägsta löneökningsutrymme	21
Lägsta löner	21
Den individuella löneutvecklingen och individgaranti	22
Alternativregel till individgaranti.....	22
10. Giltighetstid	23



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
15

Sign

Sign

Sign

Sign

1. Utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter, vilket ger förutsättningar för trygga och utvecklande anställningar.

Lönesättning och lönebildning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling samt ge möjligheter och förutsättningar för att rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Arbetstagarnas löner är individuella och differentierade. Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels av arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.

Vid nyanställning och befordran sätts lön i paritet med likvärdiga arbetsuppgifter och med hänsyn till arbetstagarens kunskap och erfarenhet.

2. Processen

Löneanalys Arbetsgivaren ska i samverkan med de lokala arbetstagarorganisationerna analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av förändrad lönestruktur. Verksamhetens lönepolicy ska vara känd. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts.

Lönepolicy En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Lönepolicyn utvecklas i samverkan mellan arbetsgivare, de anställda och lokala fackliga representanter där sådana finns.

Medarbetarsamtal I medarbetarsamtal diskuteras, utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll och arbetstagarnas förutsättningar, uppnådda mål samt individuella mål det kommande året. Utifrån detta analyseras behov av kompetensutveckling.



Sign

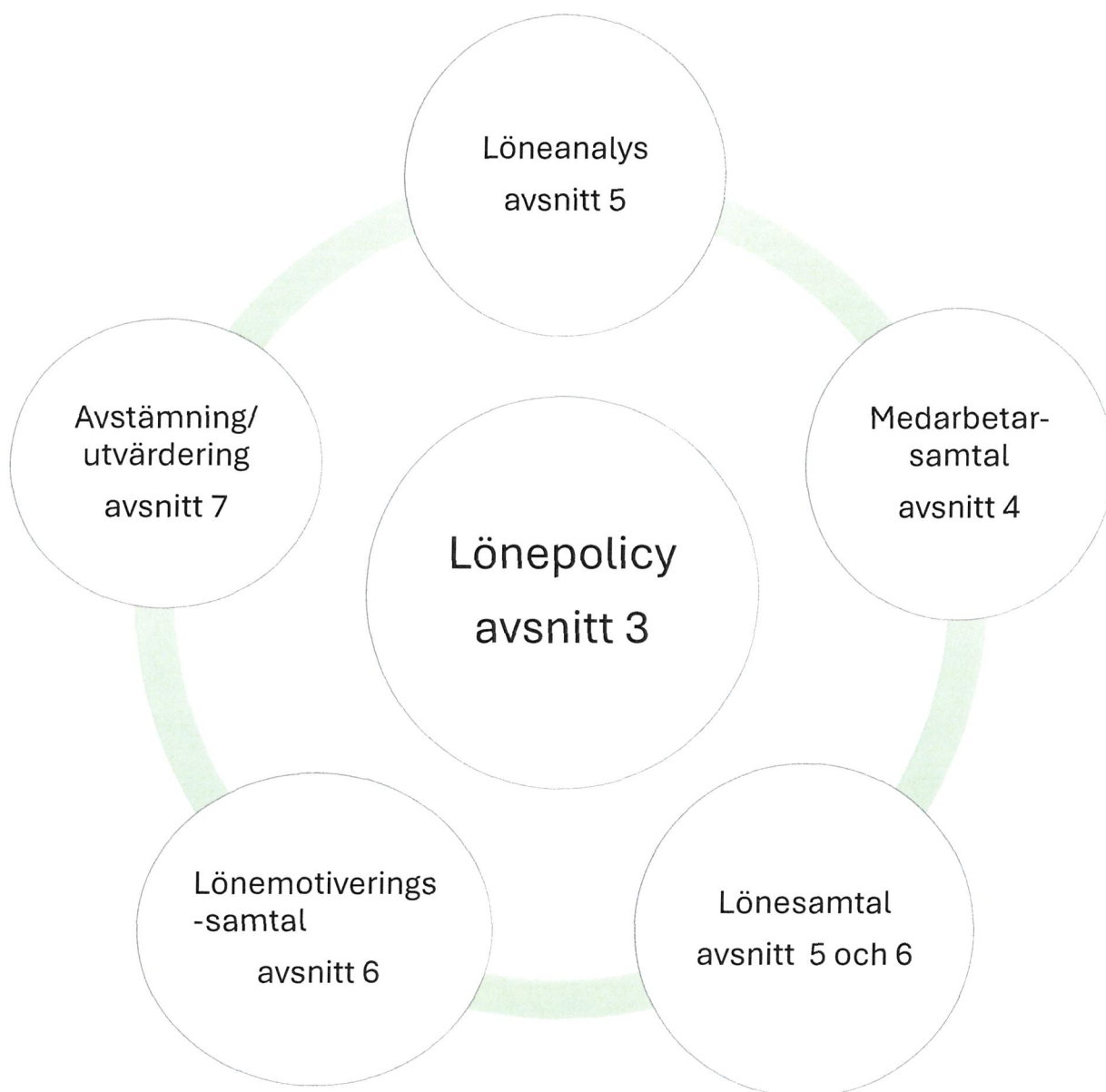
Sign

Sign

Sign

Lönesamtal Lönesamtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Efter avslutade lönesamtal genomförs lönemotiveringssamtal där arbetsgivaren meddelar och motiverar ny lön.

Avstämning / Utvärdering I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.



3. Lönepolicy

En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolicy på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda genom deras fackliga representanter, då sådana finns utsedda på arbetsplatsen, utvecklar i

[Handwritten signature]

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
17

Sign

Sign

Sign

Sign

samverkan lönepolicyn utifrån verksamhetens mål och förutsättningar. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts, ha fått motivering till sin nuvarande lön och känna till de möjligheter som finns för att påverka sin lön.

4. Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren ska årligen före löneöversynen hålla medarbetarsamtal med arbetstagaren. Syftet med medarbetarsamtal är att utifrån organisationens/föreningens mål, visioner och behov i dialog med arbetstagaren fastställa individuella mål och kompetensutvecklingsbehov för att uppnå dessa.

Medarbetarsamtal bör innehålla dialog om:

- Arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll, utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat/målsättning.
- Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen.
- Arbetstagarens arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv.
- Arbetstidsrelaterade frågor.
- Organisationens behov av kompetens på kort och lång sikt.
- Arbetstagarens behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder på kort och lång sikt.
- Uppföljning av tidigare medarbetarsamtal.
- Det fackliga uppdraget.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Medarbetarsamtal utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Resultatet av medarbetarsamtalet, inklusive arbetstagarens kompetensplanering, dokumenteras skriftligen av arbetsgivaren och bör undertecknas av arbetstagaren.

I samband med arbetstagares återgång i arbetet efter föräldraledighet, bör arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om eventuella insatser och kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning, för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes- och löneutveckling.

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att kompetensutveckling så långt som möjligt bör ligga på ordinarie arbetstid.

5. Löneöversyn

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla från och med:

2025-11-01

2026-11-01



FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
18

Sign

Sign

Sign

Sign

- Löneöversynen för 2025 ska vara avslutad lokalt senast 28 februari 2026.
- Löneöversynen för 2026 ska vara avslutad lokalt senast den 31 december 2026.

Löneöversynen omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före respektive datum för löneöversyn enligt ovan.

Undantag:

1. I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av den nästkommande löneöversynen.
2. Om arbetstagaren inte har fyllt 18 år.
3. Arbetstagare som senast dagen före respektive datum för löneöversyn är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneöversynen om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna samverkar kring löneanalys och lönekartläggning. Inför löneöversynen analyseras verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets utvärdering. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper – ska övervägas samt kopplas till organisationens lönepolitik. De lokala parterna upprättar en tidsplan för löneöversynen samt fastställer eventuella kompletterande lönekriterier.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Löneöversyn genomförs genom lönesamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef. Ny lön meddelas efter avslutade lönesamtal vid ett särskilt lönemotiveringssamtal.

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 2026-01-31 respektive den 2026-09-15, så begär och i samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 2026-03-15 respektive 2027-01-15

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att vid befordran bör arbetstagare och arbetsgivaren ha en diskussion om ny lön. Om lönen höjs bör denna höjning



Sign

Sign

Sign

Sign

ligga utanför den normala lönesättningsprocessen i organisationen/föreningen.

6. Lönesamtalen

Inför lönesamtalen

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om organisationens lönepolicy och fastställda lönekriterier.

Lönesamtalet

Lönesamtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat. Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen. Dialogen bör innehålla diskussion kring:

- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen utifrån verksamheten,
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling,
- arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling,
- samarbets- och initiativförmåga

Lönemotiveringssamtal

Efter att samtliga lönesamtal enligt ovan genomförts meddelas och motiveras ny lön till arbetstagaren vid lönemotiveringssamtalet.

Anmärkning

Facklig organisation kan inom en månad från att besked om ny lön lämnats begära förhandling om en eller flera medlemmars lön. Som ett alternativ till förhandling kan den fackliga organisationen begära särskild konsultation med arbetsgivaren.

7. Utvärdering / Avstämning

I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.

Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
20

Sign

Sign

Sign

Sign

omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Individuell omräkning av sjukavdrag m.m. ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen ska inte ske retroaktivt annat än i den mån lönehöjningen beaktas vid fastställande av sjukpenningen.

Redan genomförd lönerrevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får i löneökning enligt detta moment.

Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet av årets löneöversyn för organisationens medlemmar i form av tidigare lön, utfall och ny lön.

8. I förhållande till Akademikerförbunden gäller

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

3,0 % per den 31 oktober 2025,
2,5 % per den 31 oktober 2026,
utgör lägsta löneökningsutrymme vid löneöversyn.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Anmärkning:

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar. Parterna är även överens om att avtalet inte har någon individgaranti, varken för små eller stora organisationer/föreningar.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner eller om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts. Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning.

Ogynnsam löneutveckling

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



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
21

Sign

Sign

Sign

Sign

Övrigt

Arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal om minst 24 månader som reglerar en överenskommelse med en individuell utformad löneökningsmodell, omfattas ej av detta löneavtal såvitt arbetstagare och arbetsgivare inte kommit överens om annat. Detta gäller under förutsättning att löneökningsmodellens nivå minst motsvarar löneavtalets lägsta löneutrymme för respektive år. För de fall att löneökningsmodellen understiger nivån för lägsta löneutrymme ska lönerevision ske enligt löneavtalets regleringar.

9. I förhållande till Unionen gäller

Lägsta löneökningsutrymme

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

3,0 % per den 2025-10-31,

2,5 % per den 2026-10-31

utgör lägsta löneökningsutrymme vid löneöversyn.

I det fall arbetsgivaren har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av utrymmet. Har det varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" företaget/organisationen som helhet.

Anmärkning:

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar.

Om Unionen begär förhandling om sådan lönesättning gäller det avtalade utrymmet (potten för organisationen) för det avtalsåret.

Arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal om minst 24 månader som reglerar en överenskommelse med en individuell utformad löneökningsmodell, omfattas ej av detta löneavtal såvitt arbetstagare och arbetsgivare inte kommit överens om annat. Detta gäller under förutsättning att löneökningsmodellens nivå minst motsvarar löneavtalets lägsta löneutrymme för respektive år. För de fall att löneökningsmodellen understiger nivån för lägsta löneutrymme ska lönerevision ske enligt löneavtalets regleringar.

Lägsta löner

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 21 år ska uppgå till:

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
22

Sign

Sign

Sign

Sign

25 794 kronor per månad efter den 2025-11-01

26 439 kronor per månad efter den 2026-11-01

För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön,
- förmåner i form av kost eller bostad till i skattetabellen angivet värde,
- provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt tillämpligt pensionsavtal gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

Den individuella löneutvecklingen och individgaranti

Vid löneöversyn garanteras varje arbetstagare en lönehöjning med lägst 280 kronor per månad för löneöversyn år 2025 och 260 kronor per månad för löneöversyn år 2026. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

För provisions-, premie- och tantiemavlönad arbetstagare bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare. Garanterat provisionsbelopp till arbetstagare som är helt avlönad med provision höjs i samband med löneöversyn 2025 med lägst 280 kronor per månad och i samband med löneöversyn 2026 med lägst 260 kronor.

Alternativregel till individgaranti

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med löneprinciper som parterna angivit i detta avtal.

För medlem i Unionen som inte uppfyller uppsatta mål enligt lönekriterier och organisationens löneprinciper kan löneutfallet vara lägre än individgarantin.

I dessa fall ska:

- Arbetsgivaren redovisa till Unionen vilka medlemmar som omfattas av denna alternativregel och skälen till att de undantas.
- Arbetsgivaren kallar till samtal för att diskutera förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

För det fall parterna inte kan komma överens lokalt kan frågan hänskjutas till de centrala parterna. Om de centrala parterna inte kommer överens ska individgaranti utgå.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
23

Sign

Sign

Sign

Sign

10. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 2025-11-01 till och med den 2027-10-31

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Idrott

Unionen
Akademikerförbunden*

*I Akademikerförbunden ingår: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK-förbundet, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund, Sveriges Skolledare, SULF, SRAT och Sveriges arbetsterapeuter.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized 'Z' or 'N' followed by the initials 'HAB'.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
24

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 2

Tidigare avtalstext	Ny avtalstext (från 2025-11-01)
---------------------	---------------------------------





FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
25

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller alla arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch Idrott.

Avtalet gäller alla arbetstagare hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i momenten 2–4.

Anteckningar

1. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.

Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga arbetstagarparter respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda tjänstemännen.

Mom.-2 Särskilda regler för pensionärer

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Mom.-3 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För arbetstagare, som enligt § 2 Anställning, har tidsbegränsad anställning är rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna enligt § 5 Sjuklön, begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § 1 stycket SjLL).

Mom.-4 Undantag från avtalet vid utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller alla arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch Idrott.

Avtalet gäller alla arbetstagare hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i momenten 2 - 5.

Anteckningar

2. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.

Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga arbetstagarparter respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda tjänstemännen.

Mom. 2 Företagsledande eller därmed jämförlig ställning

Detta avtal gäller inte för anställda i företagsledande eller därmed jämförlig ställning, exempelvis generalsekreterare eller klubbchef.

För anställda som omfattas av detta undantag ska individuellt anställningsavtal upprättas, varvid de anställningsvillkor som annars regleras genom detta kollektivavtal särskilt anges. Detta avtal ska uttryckligen reglera de anställningsvillkor som annars skulle omfattas av kollektivavtalet, såsom anställningsform, uppsägningstid, arbetstid, pension, semester, föräldralön, lön och andra förmåner. I annat fall omfattas den anställda av kollektivavtalet.

Anmärkning: Denna regel avseende personer med företagsledande eller därmed jämförlig ställning äger tillämpning på anställningar som ingåtts, eller omförhandlats, efter 1 november 2025.

Mom. 3 Särskilda regler för pensionärer

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i



FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
26

Sign

Sign

Sign

Sign

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Mom. 4 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För arbetstagare, som enligt § 2 Anställning, har tidsbegränsad anställning är rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna enligt § 5 Sjuklön, begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § 1 stycket SjLL).

Mom. 5 Undantag från avtalet vid utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

§ 4 Semester

§ 4 Semester

Mom. 6:2 Avräkning om anställningen upphör inom fem år

Om arbetstagaren har haft ledighet utan löneavdrag och skriftlig överenskommelse härom har träffats, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Detta gäller endast om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från den dag då anställningen började. Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- arbetstagarens sjukdom,
- förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen LAS eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Mom. 6:2 Avräkning om anställningen upphör inom fem år

Om arbetstagaren har haft ledighet utan löneavdrag och skriftlig överenskommelse härom har träffats, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Detta gäller endast om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från den dag då anställningen började. Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- arbetstagarens sjukdom,
- förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen LAS eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
27

Sign

Sign

Sign

Sign

Anmärkning

Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, får avräkning ske endast mot intjänad semesterersättning enligt 29 § tredje stycket semesterlagen. Avräkning får inte ske om semesterlönen betalats ut mer än fem år före det att anställningen upphör.

§ 8 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

Mom. 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, t.ex. vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfälle.

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, d.v.s. om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Tjänstledighet

Mom. 2:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfria för arbetstagaren. Samma sak gäller

Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, får avräkning ske endast mot intjänad semesterersättning enligt 29a § semesterlagen. Avräkning får inte ske om semesterlönen betalats ut mer än fem år före det att anställningen upphör.

§ 8 Arbetstidsförkortning, permission, tjänstledighet och annan ledighet

Mom. 1 Arbetstidsförkortning

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 arbetstidsförkortning enligt bilaga 4.

Mom. 2 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfälle.

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämställs person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med.

Betald permission för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Exempelvis vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
28

Sign

Sign

Sign

Sign

när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag.

Mom. 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet, görs avdrag enligt följande:

- a) Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med:
1 av månadslönen (1)*
21 av månadslönen (25)
- b) Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dags-lönen. (Begreppet dagslön definieras i mom. 4).
- c) Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. (Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip).

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom. 3 Annan ledighet

Mom. 3:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom. 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = 1 av månadslönen
175

Vid tillämpning av mom. 3:2 för en deltidsanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 4 Månadslön, veckolön och dagslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

Mom. 3 Tjänstledighet

Mom. 3:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges.

Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfria för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag.

Mom. 3:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet, görs avdrag enligt följande:

- a) Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med:
1 av månadslönen (1)*
21 av månadslönen (25)
- b) Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dags-lönen. (Begreppet dagslön definieras i mom. 4).
- c) Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. (Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip).

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom. 4 Annan ledighet

Mom. 4:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
29

Sign	Sign	Sign	Sign
------	------	------	------

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande. Med dagslön förstås i denna paragraf den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365. För arbetstagare som är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom. 5 Intermittent deltidarbete

För deltidanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande: Månadslönen dividerad med:

antalet arbetsdagar/vecka x 21 (25)*
5 (6)*

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

Exempel

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar per vecka	Avdrag per arbetsdag månadslön
4	16,8
3,5	14,7
3	12,6
2,5	10,5
2	8,4

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses arbetsdagar per helgfri vecka, beräknat i genomsnitt per månad.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut

Mom. 4:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = 1 av månadslönen
175

Vid tillämpning av mom. 3:2 för en deltidanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 5 Månadslön, veckolön och dagslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Med dagslön förstås i denna paragraf den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365. För arbetstagare som är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom. 6 Intermittent deltidarbete

För deltidanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med:
antalet arbetsdagar/vecka x 21 (25)*
5 (6)*

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

Exempel

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar per vecka	Avdrag per arbetsdag månadslön
4	16,8
3,5	14,7
3	12,6
2,5	10,5

[Handwritten signature]

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
30

Sign

Sign

Sign

Sign

begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod". 13 Övertidskompensation Mom. 1 Övertid Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren. Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld: • övertidsarbetet har beordrats på förhand, • övertidsarbetet har godkänts i efterhand. Beträffande deltidarbete, se mom. 5. Som övertid räknas inte tid som går åt till nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt förekommer i arbetstagarens befattning. Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.	10,5 2 månadslön 8,4 Med "antal arbetsdagar/vecka" avses arbetsdagar per helgfri vecka, beräknat i genomsnitt per månad. Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle varit arbetsdag. Beträffande begreppet månadslön, se mom. 5. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod". § 13 Övertidskompensation Mom. 1 Övertid Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren. Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld: • övertidsarbetet har beordrats på förhand, • övertidsarbetet har godkänts i efterhand. Beträffande deltidarbete, se mom. 4. Som övertid räknas inte tid som går åt till nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt förekommer i arbetstagarens befattning. Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.
--	---




FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
31

Sign

Sign

Sign

Sign

Mom. 4 — Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom. 4:1 — Begreppet mertid

Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstiden betalas följande ersättning per överskjutande timme:

— månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses här den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast fulla halvtimmar.

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

Mom. 4:2 — Mertidsarbete före och efter heltidsanställdas dagliga arbetstid

Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning, ges övertidskompensation enligt mom. 1—2.

Vid tillämpningen av formeln för beräkning av övertidsersättning i mom. 2 ska lönen räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

§ 14 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom. 1:4 — Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning eller restidsersättning betalats för. Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ob-ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för ob-ersättning.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Mom. 4 Överskjutande timmar vid deltid

Deltidsanställda tjänstemän ska få övertidskompensation på samma nivå som heltidsanställda för arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen. Övertiden ska vara beordrad eller godkännas i efterhand.

§ 14 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom. 1:4 — Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning eller restidsersättning betalats för. Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ob-ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för ob-ersättning.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
32

Sign

Sign

Sign

Sign

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.	Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.
Arbetet på obekvämtid ska beordras eller förvarnas om möjligt minst fyra veckor i förväg.	Arbetet på obekvämtid ska beordras eller förvarnas om möjligt minst två veckor i förväg





Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 3

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare inom Bransch Idrott

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Etableringsjobb Arbetsgivaralliansen- Unionen
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd
- Avtal om omställning och kompetensstöd - Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst -PTK Arbetsgivaralliansen -PTK
- Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation

Gäller enbart tjänstemän

- Pensionsavtal (ITP) mellan Arbetsgivaralliansen -PTK
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring -PTK
- Avtal om avsättning till Flexpension
- Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-10-27

Sida
34

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 4

Rätt till ledig dag

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 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 första vardagen efter Annandag jul är ledig. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan dag.

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 anställning vid ledighetstidspunkten.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag utges ingen annan ledig dag.

Anmärkning: 1

Ledighet får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar eller arbetsfria dagar.

Anmärkning: 2

Tjänsteman vars anställning upphör under kalenderåret har på begäran rätt till ledighet enligt Mom. 2 under uppsägningstiden.