

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Överenskommelse mellan Fremia och Akademikerförbunden om löner och allmänna villkor för tjänstemän vid Samhall under perioden 2025-04-01 – 2027-03-31
Parter:	Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	Torsdag den 13 mars 2025 – Fredag den 25 april 2025 Fremias lokaler på Krukmakargatan 21 (den 16 april i Unionens lokaler på Olof Palmesgata)
Närvarande för Fremia:	Johan Falk Rickard Levin Maria Made
Närvarande för Akademikerförbunden:	Ulf Nilsson Zarina musa <i>Jämte delegationen</i> Asim Zilic Marie Berg Anna Nolberger

§ 1. Allmänna villkor och löneavtalens ikraftträdande

Parterna överenskommer att kollektivavtal för Direktanställda tjänstemän – Samhall ska gälla för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt i bilaga 1.

Parterna är överens om en ny modell för arbetstidsförkortning i enlighet med bilaga 2.

Parterna är även överens om ny lydelse av *Överenskommelse om Flexpenion § 3 (Tilläggsöverenskommelse om avsättning till flexpension 2025, 2026 och 2027)*, i enlighet med bilaga 3.

Parterna överens om att löneavtalet mellan Fremia och Akademikerförbunden i enlighet med bilaga 4, Avtal om lokal lönebildning i företagen– Akademikerförbunden.

§ 2. Prolongering av gällande avtal

Nedanstående avtal prolongerar att gälla under avtalsperioden.

- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän
- Avtal om kompetensutveckling
- Avtal om arbetsmiljö

§ 3. Tillsättande av arbetsgrupper

Parterna beslutar att tillsätta följande arbetsgrupper

- Arbetsgrupp för framtagande av partsgemensam handledning kring föräldraledighet.

Denna arbetsgrupp syftar till att ta fram en partsgemensam handledning för avtalsområdet avseende föräldraledighet. Unionen är sammankallande för arbetsgruppen. Arbetet ska inledas senast den 30 september 2025.

- Arbetsgrupp för semesterregler

Parterna inom industrin har tillsatt en arbetsgrupp i syfte att analysera semesterregler i lag och kollektivavtal i förhållande till EU-rätten. Då resultaten av denna arbetsgrupp kan vara av intresse även inom detta avtalsområde avser parterna att noga följa utvecklingen av industrins arbetsgrupp för eventuell implementering på detta område.

§ 4. Föräldralön – kvalifikationstid samt förtydligande

Parterna är överens om att ta bort kvalifikationstiden för när en tjänsteman ska kunna erhålla föräldralön enligt § 10 Föräldralön. Parterna är även överens om ett förtydligande tillägg avseende föräldraledighet som tas ut på deltid. Dagens reglering ersätts i enlighet med § 10 Föräldralön bilaga 1.

§ 5. Mertidsreglering tas bort

Mertidsregleringen i § 5 (5.4 Deltidsanställning) tas bort ur avtalet. Deltidsanställda erhåller övertidsersättning enligt samma regler som heltidsanställda. Vid tillämpning av divisorerna ska deltidanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid. Avtalet ändras i enlighet med § 5 Övertidsarbete bilaga 1.

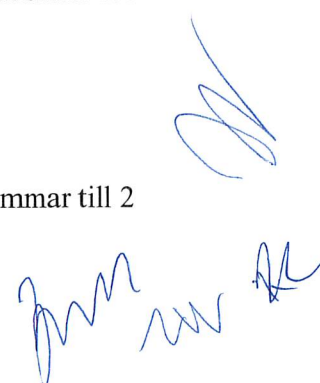
§ 6. Permission för samhällsviktiga vårdkontakter

Parterna är överens om att införa en permissionsreglering avseende samhällsviktiga vårdkontakter. Syftet är att underlätta för anställda att hitta tid för extra viktiga vårdkontakter. Permissionsregleringen medför en rätt till betald ledighet för den anställde för vårdkontakter som ligger inom ramen för de nationella screeningprogrammen samt för vaccinationer som rekommenderas av myndigheterna. Ändringar i enlighet med § 11 Ledighet 11.1.1 Permission bilaga 1.

Ny rubrik samt text tillförs permissionsregleringen § 11 Ledighet (11.1.1 Permission för samhällsviktiga vårdkontakter i enlighet med bilaga 1.

§ 7. Beredskap

Parterna är överens om att ändra beredskapsersättningen för beredskap B från 4 timmar till 2 timmar i 6.2.5 Beredskapsersättning i enlighet med bilaga 1.



§ 8. Arbetstidsförkortning

Parterna är överens om att utöka dagens arbetstidsförkortning med ytterligare 8 timmar och införa en ny modell för arbetstidsförkortning. Utökningen av arbetstidsförkortningen belastar löneutrymmet med 0,1 % för 2025 och 0,1 % för 2026.

Den nya modellen innebär den anställde erhåller en del av arbetstidsförkortningen som timmar (48 timmar) och en del som semester (2 semesterdagar). Arbetstidsförkortningstimmarna erhålls på förhand och de 2 extra semesterdagarna erhålles utöver den semesterrätt de anställda idag har. Tjänstemannen ska inte förlora på detta. Om denna har överenskommit om 5 extra semesterdagar som kompensation för bortavtalad övertidsersättning ska dessa 5 dagar hamna ovanpå de 27 dagarna som kommer utgöra den nya semesterrätten.

Parterna är överens om följande avseende arbetstidsförkortningens nivå. Nuvarande nivå om 58 timmar och 20 minuter per år utökas från och med den 1 januari 2026 till 66 timmar per år och fördelas enligt följande

- Arbetstidsförkortning om 48 timmar, enligt ny Bilaga 2 – Arbetstidsförkortning
- 2 semesterdagar som tillförs § 8 Semester (8.3.1).

Ny rubrik 8.3.1 semesterrätt tillförs avtalet i §8 8.3.1. *Semesterrätt* i enlighet med bilaga 1.

Följdändring av dagens rubriker enligt följande:

Dagens 8.3.1 blir 8.3.2, dagens 8.3.2 blir 8.3.3.

Dagens bilaga 2 Arbetstidsförkortning ändras i enlighet med bilaga 1 (*Bilaga 2 Arbetstidsförkortning*).

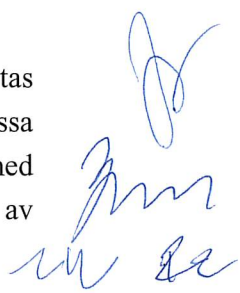
Parterna är vidare överens om en övergångsregel för införande av ny ATK-modell enligt följande

- Gamla ATK-timmar

Den tid som intjänats i ATK till och med den 31 dec 2024 och som inte tagits ut som ledighet betalas ut som pension i början av 2026 (jan/feb). Beloppet ska i samband med pensionsinbetalning uppräknas så att arbetsgivarens totala kostnad, med beaktande av skatteregler, är densamma som om saldot betalats ut som lön.

- ATK-timmar från den 1 jan 2025 till den 31 december 2027

Den tid som tjänas in från och med den 1 jan 2025 till och med den 31 december 2027 ska tas ut under samma tid (1 jan 2025 - 31 dec 2027). De timmar som inte har tagits ut av dessa betalas ut som pension i början av 2028 (jan/feb). Beloppet ska i samband med pensionsinbetalning uppräknas så att arbetsgivarens totala kostnad, med beaktande av



skatteregler, är densamma som om saldot betalats ut som lön.

För arbetstagare som inte omfattas av ITP-planen ska timmarna enligt ovan nämnda övergångsregel istället betalas ut som lön.

Från och med den 1 jan 2028 gäller de nya reglerna kring ATK-timmar fullt ut.

De två extra semesterdagar per år som utgör en del av arbetstidsförkortningen (enligt överenskommelsen totalt 66 timmar per år) erhålles från och med den 1 jan 2026.

Från och med den 1 jan 2025 intjänas 48 timmar per år vid fullt intjänande av ATK-timmar.

§ 9. Ny lydelse § 3 Överenskommelse om Flexpension

Ny lydelse av § 3 i Överenskommelsen om Flexpension i Samhall i enlighet med bilaga 2.

Parterna är överens om att § 3 i överenskommelsen om Flexpension i Samhall fr o m 1 januari 2025 får följande lydelse:

Premien till Flexpension i Samhall ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för Samhall byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Samhall byggs ut med:

- Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %
- Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %
- Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Samhall byggs ut minskar löneökningstrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP respektive ITPK.

§ 10. Avsättning till deltidspension

Parterna är sedan tidigare överens om ytterligare avsättning till deltidspension (Tilläggsöverenskommelse om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027, den 11 oktober 2024). Denna avsättning belastar löneutrymmet enligt följande

Senast den 1 april 2025 avsätts månatligen och löpande 0,2 % av pensionsmedförande lön i enlighet med ITP-planen till en sammanlagd avsättning uppgående till 1,5 %.

Senast den 1 april 2026 avsätts månatligen och löpande 0,2 % av pensionsmedförande lön i



enlighet med ITP-planen till en sammanlagd avsättning uppgående till 1,7 %.

§ 11. Lönerevision

Lönerevision för *Avtal om lokal lönebildning i företagen – Akademikerförbunden*, revideras i enlighet med bilaga 4.

§ 12. Löneavtalet

Avtal om lokal lönebildning i företagen – Akademikerförbunden, revideras i enlighet med bilaga 4.

§ 13, Redaktionella förändringar

Under den gångna avtalsperioden genomförde parterna ett arbete med att redigera vissa texter i avtalet. Arbetet utmynnade i två ändringar. Den ena i § 5 5.2.3 där ordet omförhandlas bytte plats och den andra i § 7 7.1 där orden *mellan klockan* ersatte *kl.*

§ 14 Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.



Stockholm den 2 maj 2025

Vid protokollet



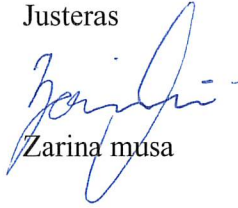
Johan Falk

Justeras



Ulf Nilsson

Justeras



Zarina Musa

Justeras



Rickard Levin



Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

Nuvarande lydelse:

- Huvudavtal Fremia-PTK
- Avtal om ITP
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA-Fremia)
- Utvecklingsavtal Sam hall
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal (vid krigstillstånd)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK

Ny lydelse:

- Huvudavtal Fremia-PTK
- Avtal om ITP
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA-Fremia)
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal (vid krigstillstånd)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK
- Medbestämmandeavtal Fremia-PTK



§ 5 Övertid

5.1 Övertidsarbete

5.1.1 Definition

Nuvarande lydelse: 5.1.1 1 st

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som en **heltidsanställd** utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för anställningen, om arbetsgivaren beordrat övertidsarbetet eller godkänt det i efterhand.

Ny lydelse:

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som en anställd utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för anställningen, om arbetsgivaren beordrat övertidsarbetet eller godkänt det i efterhand.

5.2.3 Högre lön, längre semester (redaktionell förändring)

Nuvarande lydelse: 5.2.3 2 st

Överenskommelsen ska vara skriftlig och avse ett semesterår om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Ny lydelse:

Överenskommelsen ska vara skriftlig och avse ett semesterår om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan omförhandlas inför varje nytt semesterår.

5.3.1 Övertidsersättning

Nuvarande lydelse: 5.3.1

Med övertidsarbete på "annan tid" jämföras övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Ny lydelse:

Med övertidsarbete på "annan tid" jämföras övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Vid beräkning av övertidsersättning enligt mom 5.3.1 ska tjänstemannens lön räknas upp till heltidslön.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

5.4 Deltidsanställning (följande regleringen tas bort – uppräknig av lön läggs in enligt

Nuvarande lydelse:

5.4 Deltidsanställning

5.4.1 Mertidersättning

Om en deltidsanställd tjänsteman utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen (mertid), betalas ersättning per överskjutande timme med

månadslönen / 3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontakta månadslönen.

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

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

Vid beräkning av utfört mertidsarbete tas endast fulla halvtimmar med. Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

5.4.2 Övertidskompensation

Om mertidsarbete utförts före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidsanställning i företaget, ges övertidskompensation.

Vid beräkning av övertidersättning enligt mom 5.3.1 ska tjänstemannens lön räknas upp till heltidslön.

ovan)

§ 6 Ersättning för förskjuten arbetstid och beredskap

6.2.5 Beredskapsersättning (sista stycket)

Nuvarande lydelse:

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt mom 6.2.6, nedan.

Ny lydelse:

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 2 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt mom 6.2.6, nedan.

§ 7 Restidsersättning

7.1 Restid 4 st (redaktionell ändring)

Nuvarande lydelse:

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00–08.00 inte räknas med.

Ny lydelse:

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden mellan klockan 22.00 och 08.00 inte räknas med.

§ 8 Semester

8.1 Allmänna bestämmelser

Nuvarande lydelse:

Semester utgår enligt lag med i mom 8.2, 8.3, 8.5.1, 8.5.2, 8.6 och 8.7 angivna tillägg, och i mom 8.4 och 8.5.3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda punkter

Ny lydelse:

Semester utgår enligt lag med i mom 8.2, 8.3, 8.3.1, 8.5.1, 8.5.2, 8.6 och 8.7 angivna tillägg, och i mom 8.4 och 8.5.3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda punkter.

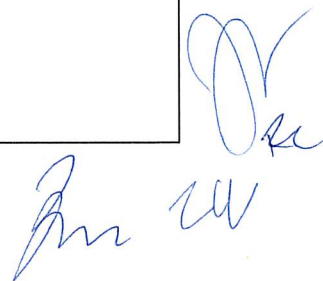
8.3 Semesternas längd

8.3.1 Överenskommelse om längre semester (ny numrering av nuvarande 8.3.1, ny tillkommande 8.3.1 samt hänvisningsändring)

Nuvarande lydelse:**8.3.1 Överenskommelse om längre semester**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan enligt mom 5.2.3 komma överens att tjänstemannen får fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.



Ny lydelse:

8.3.1 Semesterrätt

Tjänstemannen har rätt till 27 semesterdagar varje semesterår.

Anmärkning: Semesterrätt om 27 semesterdagar gäller från och med den 1 jan 2026.

8.3.2 Överenskommelse om längre semester

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan enligt mom 5.2.3 komma överens att tjänstemannen får fem semesterdagar utöver **semesterrätten enligt 8.3.1.**

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

8.4.1 Semesterlön

Nuvarande lydelse:

Upplysning:

Övertidsersättning, **ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning** och restidsersättning tas inte med vid beräkning av semestertillägg (se mom 5.3.1 och mom 5.4.1 respektive mom 7.3).

Ny lydelse:

Upplysning:

Övertidsersättning och restidsersättning tas inte med vid beräkning av semestertillägg (se mom 5.3.1 och mom 5.4.1 respektive mom 7.3).

8.4.2 Semesterersättning

Nuvarande lydelse:

Semesterersättningen är 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag plus eventuellt semestertillägg om 0,5 % enligt mom 8.4.1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. **Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 8.4.4.**

Ny lydelse:

Semesterersättningen är 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag plus eventuellt semestertillägg om 0,5 % enligt mom 8.4.1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

8.5 Sparande av semester

8.5.1 Antal dagar



Nuvarande lydelse:

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Ny Lydelse:

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 27 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

8.7 Semester för intermittent arbetande

8.7.1 Antal dagar

Tabellen för beräkning av antal dagar tas bort eftersom den inte kommer vara korrekt.

§ 10 Föräldralön

10.1

10.1.1 Rätt till föräldralön

Nuvarande lydelse:

Tjänsteman har rätt till föräldralön från arbetsgivaren i samband med barns födelse eller adoption förutsatt att:

- tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och
- tjänstledigheten äger rum inom 24 månader räknat från barnets födelse eller erhållande av vårdnad vid adoption.

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

Ny lydelse:

Tjänsteman har rätt till föräldralön från arbetsgivaren i samband med barns födelse eller adoption förutsatt att tjänstledigheten äger rum inom 24 månader räknat från barnets födelse eller erhållande av vårdnad vid adoption.

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



10.1.3 Föräldralönens storlek

Nuvarande lydelse:

För en sammanhängande period om minst trettio dagar av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas:

På lönedelar under 10 prisbasbelopp

10 % av dagslönen per kalenderdag

På lönedelar över 10 prisbasbelopp

90 % av dagslönen per kalenderdag

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Ny lydelse:

För en sammanhängande period om minst trettio dagar av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas:

På lönedelar under 10 prisbasbelopp

10 % av dagslönen per kalenderdag

På lönedelar över 10 prisbasbelopp

90 % av dagslönen per kalenderdag

Vid deltidsföräldraledighet utbetalas föräldralön i proportion till föräldraledigheten.

För varje kalenderdag tjänstemannen är föräldraledig förbrukas en hel dag av föräldralön oavsett om tjänstemannen tar ut hel föräldrapenning eller inte.

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

10.2 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger (vid frånvaro pga föräldraledighet görs tjänstledighetsavdrag oavsett om rätt till föräldralön föreligger eller inte)

Nuvarande lydelse:**10.2 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger**

Om en tjänsteman vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom 10.1, görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt mom 11.3.2-11.3.4 (tjänstledighetsavdrag).

Vid frånvaro del av dag (ledighetsperioden är kortare än en kalendermånad) och vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt mom 11.3.1 (annan ledighet).

Ny lydelse:**10.2 Löneavdrag under frånvaroperioden vid föräldraledighet**

Vid frånvaro på grund av hel föräldraledighetsdag görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt mom 11.3.2-11.3.4 (tjänstledighetsavdrag).

Vid frånvaro del av dag och vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt mom 11.3.1 (annan ledighet).



10.3 Löneavdrag vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Nuvarande lydelse:

Om perioden med föräldraledighet under del av dagen omfattar en eller flera kalendermånader, ska tjänstemannens heltidslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts endast till vissa dagar i veckan. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpningen av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppen månadslön och veckoarbetstid, se mom 9.4.6.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med tjänstemannens hela månadslön.

Ny lydelse:

10.3 Arbetstidsminskning vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Om perioden med föräldraledighet under del av dagen omfattar en eller flera kalendermånader, ska tjänstemannens heltidslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts endast till vissa dagar i veckan. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpningen av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppen månadslön och veckoarbetstid, se mom 9.4.6.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med tjänstemannens hela månadslön.

§ 11 Ledighet

11.1 Permission

Nytt moment

11.1.1 Permission för samhällsviktiga vårdkontakter

Permission beviljas för samhällsviktiga vårdkontakter inom de nationella screeningprogrammen samt för, av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

§ 14 Giltighetstid

Nuvarande lydelse:

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025.

Fr o m den 1 april 2025 löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar om parterna inte dessförinnan träffar nytt avtal.

Ny lydelse:

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027.

Fr o m den 1 april 2027 löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar om parterna inte dessförinnan träffar nytt avtal.

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

Bilaga 2

Bilaga 2 Arbetstidsförkortning

Nuvarande lydelse:

Arbetstidsförkortning intjänas enligt samma regler som vid semesterintjänande.

Vid fullt intjänande är den årliga arbetstidsförkortningen 58 timmar och 20 minuter.

Tiden proportioneras för deltidsanställda i förhållande till den anställdes andel av full arbetstid. Intjänandeår är kalenderåret.

Arbetstidsförkortningen ska tas ut i sin helhet i ledighet året efter intjänandeåret.

Utläggning av arbetstidsförkortning planeras och beslutas i samband med planering och utläggning av semesterledigheten. Om all ledighet inte har kunnat tas ut under uttagsåret ska arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren lägga ut resterande ledighet under året närmaste efter uttagsåret.

Ny lydelse:

Arbetstidsförkortning i timmar enligt denna bilaga utgör på helårsbasis 48 timmar per kalenderår. Dessa timmar erhålles i förhand och behöver således inte tjänas in. I det fall arbetstagaren påbörjar sin anställning under året erhålles arbetstidsförkortning i proportion till den anställda tiden under året. För deltidsanställda proportioneras arbetstidsförkortning i förhållande till arbetstagarens andel av full arbetstid.

Arbetstidsförkortning ska tas ut i sin helhet under det år som den erhålles.

För det fall att arbetstagarens anställning upphör under året och arbetstagaren då har tagit ut fler arbetstidsförkortningstimmar än vad som motsvarar anställningstiden det året, blir arbetstagaren trots det inte återbetalningsskyldig.

Parternas åtaganden

Under inledningen av varje år ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren göra en initial planering för uttag av arbetstidsförkortning.

För det fall att en arbetstagare den 30 september har outtagna arbetstidsförkortningstimmar ska arbetsgivaren uppta dialog om detta med berörd arbetstagare och planera så att återstående arbetstidsförkortning tas ut under återstoden av kalenderåret. Arbetsgivaren ska samtidigt skriftligen informera berörd facklig organisation. Som skriftlig information i detta hänseende avses även e-postmeddelande.

PROTOKOLL

TILLÄGGSÖVERENSKOMMELSE OM AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION 2025, 2026 OCH 2027

Parter: Fremia
Akademikerförbunden

Ärende: Tilläggsöverenskommelse om ökad avsättning till Flexpension i Samhall under 2025, 2026 och 2027 avseende avtalsområdena Direktanställda tjänstemän samt Anställda i arbetsmarknadspolitiska uppdrag

Tid: 15 oktober 2024

Plats: Per Capsulam

För: Arbetsgivarparten Johan Falk, Fremia
Sophie Melin, Samhall

Arbetstagarparten Ulf Nilsson, SSR
Zarina Musa, Akavia

§ 1 Premien till Flexpension i Samhall har successivt byggts upp från och med avtalsförhandlingarna 2017 med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Det har lett till en total premienivå efter 2024 års avsättning om 1,3 %.

Enligt § 3 i överenskommelsen om Flexpension i Samhall ska premien inom de tre efterföljande åren, efter det att märkessättande avtal nått 2%, byggas ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv, dock högst till en premienivå om 2 %.

Parterna har därför enats om ytterligare avsättningar till Flexpension nu när märkessättande avtal nått 2%.

§ 2 Avsättning under 2025, 2026 och 2027

Parterna är överens om att avsätta ytterligare:

- 0,2 % under 2025
- 0,2 % under 2026
- 0,3 % under 2027.

§ 3 Ny lydelse av § 3 i Överenskommelsen om Flexpension i Samhall

Parterna är överens om att § 3 i överenskommelsen om Flexpension i Samhall fr o m 1 januari 2025 får följande lydelse:

Premien till Flexpension i Samhall ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för Samhall byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Samhall byggs ut med:

Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %

Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %

Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

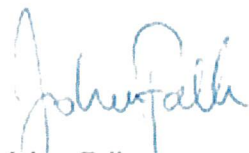
Varje år som premienivån i Flexpension i Samhall byggs ut minskar löneökningssutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP respektive ITPK.

Vid protokollet

Justeras



Johan Falk



Ulf Nilsson



Avtal om lokal lönebildning i företagen- Akademikerförbunden

mellan Fremia och Akademikerförbunden för direktanställda tjänstemän

Avtal om löner mellan Fremia och Akademikerförbunden för tiden 1 april 2025–31 mars 2027.

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i SACO-förbund som är direkt anställda i Samhall.

De akademikerförbund som omfattas av detta avtal är;

Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst verksamhetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget. Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företaget samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Verksamhetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets utveckling.

3. Den lokala löneprocessen

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna har en överläggning av avtalets intentioner och tillämpning hos arbetsgivaren. Med sin kännedom om arbetsgivarens förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Löneprocessen sker på företagsnivå. De lokala parterna ska sträva efter att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2023 respektive 1 april 2024 om inte annat överenskommes.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget.

Därvid gör parterna följande:

- en gemensam analys av lönestruktur
- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna såsom arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik m m
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- diskuterar lönesättningskriterier
- diskuterar önskad lönebildning på kort och lång sikt
- diskuterar kompetensförsörjnings- och rekryteringsbehov på kort och lång sikt
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till. Minnesanteckningar ska föras vid överläggningen.
- Parterna stämmer av vilka medlemmar som ska omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivaren ska snarast möjligt dock senast 14 dagar därefter, överlämna en förteckning över samtliga medlemmars löner till Akademikerföreningen



Efter genomförd lönerevision utvärderar parterna löneprocessen och förhandlingarna i syfte att utveckla och förbättra processen. Minnesanteckningar ska föras vid utvärderingen.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen ska de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

4. Den individuella lönen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och känd i företaget.

Lönesättningsprinciperna ska bygga på företagets lönepolitik och vara förankrade och väl kända bland medarbetarna. Verksamhetens lönekriterier ska vara framtagna på företaget, väl diskuterade och accepterade av medarbetarna för att lönesättningen ska uppfattas som sakligt grundad och rättvis. Lönekriterierna bör ses över inför varje lönerevision.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

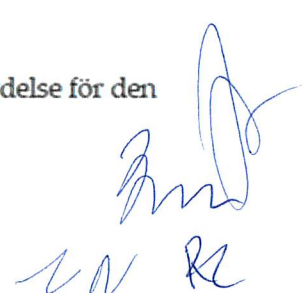
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

5. Det individuella utvecklingssamtalet/ lönesamtalet

Det individuella utvecklingssamtalet (mål- och resultatdialog) är det första steget i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen i god tid före lönerevisionen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet och den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Utvecklingssamtalet ska bl a innehålla:

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen



- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter, arbetsbelastning och ansvar
- individuell löneutveckling
- kompetensutvecklingen

Utvecklingssamtalet ska dokumenteras skriftligt och tjäna som underlag inför lönesamtalet.

6. Förhandlingsordning

När utvecklingssamtalen genomförts överlämnar företaget förslag om ny lön i ett lönesamtal till medarbetaren och till lokal arbetstagarorganisation.

Medarbetare som inte är beredd att acceptera den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av en lokal facklig företrädare och lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare en arbetsgivarrepresentant. Samtalet ska påkallas skriftligen inom 7 dagar efter genomförd lönedialog.

Om medarbetaren ej är nöjd med förslag till ny lön kan den lokala arbetstagarorganisationen begära lokal förhandling inom 7 dagar efter genomfört förstärkt lönesamtal. Om förhandling ej begärs är medarbetarens nya lön fastställd och lokalt kollektivavtal har träffats.

Om parterna inte enas i den lokala förhandlingen kan part begära central förhandling om tillämpningen av detta avtal. Central förhandling ska påkallas inom 3 veckor efter att den lokala förhandlingen är avslutad.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en positiv löneutveckling. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras i en handlingsplan samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

Om parterna trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas, ökas lönesumman för dem som omfattas av lönerevisionen med 3,1 % den 1 april 2025 och 2,7 % den 1 april 2026.

Tillämpningsanvisningar

1. Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

2. Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildaingsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildaingsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildaingsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

3. Anställning den 1 oktober 2024 respektive den 1 oktober 2025 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2024 respektive den 1 oktober 2025 eller senare året före närmast påföljande lönerevision har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

4. Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildaingsavtal redan har utgett lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2. Tillämpningsregler

1. Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.

2. Vissa pensionsfrågor

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

