

Förhandlingsprotokoll Folkrörelseorganisationer Fremia-Akademikerförbunden

Ärende:	Kollektivavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för Folkrörelseorganisationer samt dess bilagor under perioden 2025-10-01 till 2027-09-30
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	25 augusti, 2,4, 9, 12 och 16 september Fremias lokaler Krukmakargatan 21
Närvarande för Fremia:	Carina Ekblad Wendel, Terese Helin jämte delegerade
Närvarande för Akademikerförbunden	Magnus Nilsson (Akavia), Daniel Grönberg (Akademikerförbundet SSR) jämte delegerade

§ 1. Löner

Parterna träffar överenskommelse om löner för avtalsperioden 2025-10-01 till 2027-09-30, bilaga 1:

- **minst** 3,2% den 1 oktober 2025 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,2%
- **minst** 2,8% den 1 oktober 2026 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,2%

Vidare träffar parterna överenskommelse om ändringar i Löneavtal för Akademikerförbunden som framgår av bilaga 1.

§ 2. Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-10-01 – 2027-09-30 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 2.

§ 3. Avbryta tidsbegränsad anställning

Centrala parter kommer i samband med förhandlingarna överens om att införa en möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare att avbryta tidsbegränsad anställning i förtid. Beslut att avbryta en tidsbegränsad anställning får inte vara diskriminerande eller strida mot god sed och villkoret ska hanteras ansvarsfullt.

§ 4. Partsgemensamt arbete kring förskottssemester

Parterna är överens om att starta en arbetsgrupp gällande förskottssemester om industrins parter genomför en överenskommelse om förskottssemester.

§ 5. Partsgemensam översyn av löneavtal

Parterna är överens om att starta en arbetsgrupp för att göra en partsgemensam översyn av löneavtalet, bilaga 1, för att bland annat se över möjligheterna att utveckla skrivningarna kring kompetensutveckling, kompetensutvecklingsplan och osakliga löneskillnader.



Akademikerförbunden är sammankallande och det partsgemensamma arbetet ska vara färdigställt 31 mars 2027.

§ 6. Arbetsgrupp för översyn av lönekriterier och befattningsbenämningar i ABFs bilaga

Parterna enas om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp bestående av representanter från Fremia, ABF och Akademikerförbunden. Arbetsgruppen har i uppdrag att genomföra en översyn av § 7 Lönekriterier i ABFs bilaga.

Vidare ska arbetsgruppen se över användningen av benämningarna "chef" och "ombudsman" i ABFs bilaga.

Fremia är sammankallande och arbetet ska vara klart senast 31 maj 2027.

§ 7. Svenskt Näringsliv och PTK

Om Svenskt Näringsliv och PTK kommer överens om att påföra Fremias medlemsföretag extra avgifter eller kostnader som ett villkor för att dessa ska kunna tillämpa ITP-planen enligt detta avtal, ska parterna utan dröjsmål uppta förhandlingar i syfte att justera avtalet eller vidta andra nödvändiga åtgärder med anledning av de nya förutsättningarna.

§ 8. Uppsägning

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027. För tid därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 9. Skrivfel

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor och dess bilagor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 10. Förhandlingen förklaras avslutad

Parterna avslutar förhandlingen.

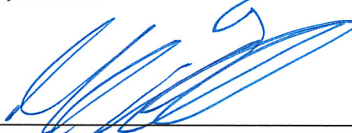
Stockholm den 3 oktober 2025

Vid protokollet



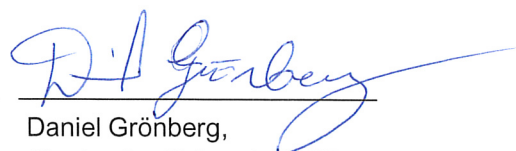
Carina Ekblad Wendel,
Fremia

Justeras



Magnus Nilsson, Akavia

Justeras



Daniel Grönberg,
Akademikerförbundet SSR

Löneavtal Akademikerförbunden

Avtalsområde Folkrörelsen 1 oktober 2025 – 30 september 2027

Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

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

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

Därför är det viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Ett förtroendefullt samarbete mellan verksamhetens ledning/styrelse, akademikerföreningen och medarbetare är av stor betydelse för lönebildningen.

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

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

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

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal. Löneöversynen ska, om möjligt, planeras och genomföras så att medarbetarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum.

Överenskommelse av annan lönemodell, t ex tariffön kan träffas i respektive supplement.

Medarbetarsamtal

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



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

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

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

Förberedande arbete

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen:

- analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- se över befintlig lönestruktur och vid behov utarbeta förslag till önskad lönestruktur
- ta fram en lista över Akademikerföreningens medlemmar och löner. Listan ska överlämnas till akademikerföreningen senast två veckor före överläggningen.

Överläggning

Där akademikerförening finns ska analysen – efter arbetsgivarens förberedande arbete

- utmynna i en diskussion mellan arbetsgivaren och akademikerföreningen om önskvärda förändringar och en gemensam upprättad målbild inför lönerevisionen. Den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftning.

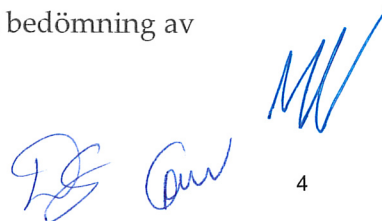
Individuella lönesättande samtal

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

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

Arbetsgivaren och medarbetaren ska föra ett lönesamtal om:

- verksamhetens lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- medarbetarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling
- värdera medarbetarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier
- uppföljning av satta mål av medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning av medarbetarens bidrag till verksamheten i övrigt (till exempel genom omvärldsbevakning, nätverkande och fackligt engagemang)



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

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

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

Utfall och resultat

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

Anmärkning:

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

Utvärdering

Finns akademikerförening görs utvärderingen gemensamt och ska innehålla;

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

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

Förhandlingsordning

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

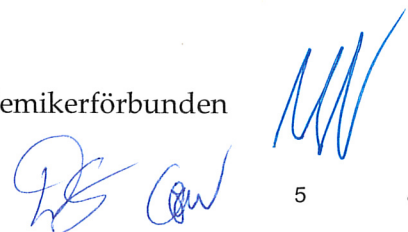
Innan lokal förhandling avslutas har de lokala parterna möjlighet att få stöd och rådgivning, s k lönekonsultation, av de centrala parterna, om det uppkommit svårigheter i samband med lönebildningsprocessen.

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

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd förhandling.

Omfattning

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



Undantag

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

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

Avtalat löneökningssutrymme

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

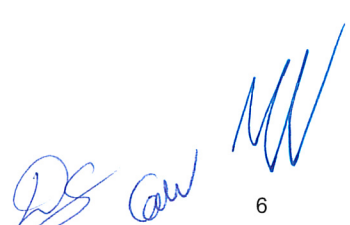
Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst:

- **minst** 3,2 % den 1 oktober 2025 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,2 %
- **minst** 2,8 % den 1 oktober 2026 samt extra avsättning till tjänstepension med 0,2 %

Giltighetstid

Löneavtalet gäller perioden den 1 oktober 2025 t o m den 30 september 2027.

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



Förändringar i allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom folkrörelseorganisationer

§ 2 ANSTÄLLNING

2.2 Anställningsformer

Röd text är nya villkor.

a) Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och den anställda inte har kommit överens om annat enligt 2.2.b) nedan.

b) Avtal om tidsbegränsad anställning

Enligt LAS får avtal om tidsbegränsad anställning träffas i följande fall:

- särskild visstidsanställning
- vikariat
- säsongsarbete

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

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

Med vikariat avses:

- att den anställda ersätter en annan anställd under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller
- att den anställda under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen, uppehåller en ledig anställning i avvaktan på att en ny innehavare av anställningen har utsetts.

Anmärkning

För avbrytande av tidsbegränsad anställning se § 4.3

Provanställning

Avtal om provanställning under högst sex månader får träffas mellan arbetsgivaren och den anställda:

- om den anställdes kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade, eller
- om det föreligger särskilda skäl att prova den anställdes kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.



Vid sjukdomsfall och annan frånvaro som varat längre än en månad kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om att förlänga provanställningen i motsvarande omfattning som frånvaron.

Skriftlig underrättelse avseende förlängningen skickas även till lokal facklig organisation.

Anmärkning

Provtjänstgöring ska inte tillämpas för den som omedelbart före anställningen i mer än ett år varit anställd i organisationer med i huvudsak likartade arbetsuppgifter.

c) Timanställd fritidsledare (i vissa fall)

Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod. Denna anställningsform faller inom ramen för visstidsanställning och ska anges som sådan på anställningsavtalet tillsammans med arbetstidsmåttet " varierad". All arbetad tid ska anges i bilagan till anställningsavtalet. Den anställda och arbetsgivaren kan avtala om att tidsbegränsad anställning kan upphöra i förtid med en månads underrättelsetid.

2.3 Företrädesrätt för vidareutveckling

Vid uppkommande vakanser eller vid tillsättandet av befattningar ska, om arbetets rationella bedrivande möjliggör detta, hänsyn tas till personalens möjligheter för befordran så att personal med längre tjänstetid äger företräde framför senare anställd eller annan sökande, under förutsättning av lika kompetens och lämplighet för den befattningen. Samma förutsättning ska gälla vid utökning av arbetstid för deltidsanställd personal.

I detta sammanhang kan fråga om vidareutbildning av redan anställd personal diskuteras.

2.4 Företrädesrätt till återanställning

Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning ska, för att vara gällande, göras skriftligen av arbetstagaren till arbetsgivaren.

Anmärkning

- 1. Anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning krävs endast om arbetsgivaren i enlighet med §§ 8 och 16 lag (1982:80) om anställningsskydd lämnat besked till arbetstagaren om det.*
- 2. Kravet på skriftlig anmälan gäller om företrädesrätten börjar gälla den 1 januari 2026.*



§ 4 UPPSÄGNING

Nytt moment med konsekvensändring av ny numrering av efterföljande moment.

4.3 Avbryta tidsbegränsad anställning

Arbetsgivare eller arbetstagare som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna skriftligt besked minst en månad i förväg.

Arbetsgivarens rätt att avbryta en tidsbegränsad anställning enbart genom att lämna skriftligt besked en månad i förväg gäller inte efter det att sex månader förflutit från det att den tidsbegränsade anställningen påbörjades. Om aktuell arbetstagare varit anställd tidigare ska den sammanlagda anställningstiden beaktas och räknas in i de sex månaderna.

I samband med besked om att en tidsbegränsad anställning ska upphöra ska arbetsgivaren informera facklig organisation. Arbetstagarorganisationen eller arbetstagaren kan då begära att arbetsgivaren motiverar sitt ställningstagande.

§ 6 ÖVERTIDERSÄTTNING

6.1 Villkor för övertid ersättning

Till och med den 31 december 2025 gäller följande:

När arbetsgivaren beordrat eller godkänt övertidsarbete på annan än den enligt § 5 fastställda ordinarie arbetstiden, ska övertid ersättning utges.

Anspråk på övertid ersättning ska framföras till arbetsgivaren senast två månader efter arbetets utförande. I annat fall föreligger inte rätt till övertid ersättning.

För anställd med målstyrd arbetstid utges ingen övertid ersättning.

6.1 Villkor för övertid ersättning

Från och med den 1 januari 2026 gäller följande:

När arbetsgivaren beordrat eller godkänt övertidsarbete på annan än den enligt § 5 fastställda ordinarie arbetstiden, ska övertid ersättning utges.

När deltidsanställd arbetar mertid ska övertid ersättning utbetalas.

Anspråk på övertid ersättning ska framföras till arbetsgivaren senast två månader efter arbetets utförande. I annat fall föreligger inte rätt till övertid ersättning.

För anställd med målstyrd arbetstid utges ingen övertid ersättning.



6.2 Ersättning

Sist i momentet

Vid tillämpning av divisorn 169 för deltidsanställd ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Anmärkning 1

Övertidsersättning inkluderar semesterlön.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse om annan ersättning kan träffas.

6.4 Deltidsanställdas övertidsersättning

Till och med 31 december 2025 gäller följande:

Till deltidsanställd utges övertidsersättning för tid som överstiger ordinarie arbetstid för heltidsanställd under veckan. Utförs arbete på tid som berättigar heltidsanställd till övertidsersättning ska ersättning utges också till deltidsanställd, även om ordinarie arbetstiden för heltidsanställd under veckan inte uppnåtts.

§ 7 LÖNER

Nytt moment

7.3 Lön per arbetad timme

Lön per arbetad timme kan utbetalas när anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle och inte överstiger i genomsnitt 20 timmar per helgfri vecka under en period av tre månader.

Lön per arbetad timme:

månadslön * 12

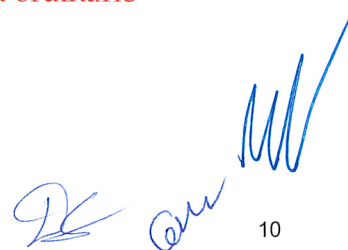
52 * veckoarbetstidsmått

Därtill tillkommer semesterersättning om 13 %, om inte annat anges i respektive organisations bilaga eller i lokal överenskommelse. Semesterersättning ska redovisas på egen rad i lönespecifikationen.

§ 9 SEMESTER

Ingress till paragrafen.

För att underlätta semesterplaneringen bör ansökan om föräldraledighet som avses infalla under perioden 1 juni till 31 augusti inges till arbetsgivaren i samband med ordinarie semesteransökan.



9.1

Ändring av text i anmärkning

Semester utges enligt bestämmelserna i gällande lag i den mån inte annat följer i vad nedan sägs.

Anmärkning

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa enskild överenskommelse om fler antal semesterdagar. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Lokal överenskommelse kan träffas om fler antal semesterdagar.

ersätter

Anmärkning

Lokal överenskommelse om annat antal semesterdagar kan träffas.

§ 10 SJUKLÖN

10.2 Villkor sjuklön

Ändring i första stycket

Vid av läkare styrkt arbetsoförmåga, arbetsskada eller olycksfall utges till **anställd** sjuklön under 180 dagar.

§ 11 FÖRÄLDRALÖN OCH FÖRÄLDRALEDIGHET

Ny anmärkning sist i ingressen

Förälder som varit anställd oavbrutet i ett år äger rätt att uppbära utfyllnad till föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen under en tidsperiod motsvarande Försäkringskassans bestämmelser.

Dessa bestämmelser gäller även vid adoption om ersättning utges från Försäkringskassa.

Anmärkning

För att underlätta semesterplaneringen bör ansökan om föräldraledighet som avses infalla under perioden 1 juni till 31 augusti inges till arbetsgivaren i samband med ordinarie semesteransökan, se § 9.

§ 13 ÖVRIGA AVTAL

- Medbestämmandeavtal KFO-LO-PTK 1990.03.09

Ersätts av

- Medbestämmandeavtal Fremia-LO-PTK 2024.09.18

Tillägg sist i paragrafen:

Partsgemensamma riktlinjer

Fremia-Akademikerförbunden - Distansarbete

Fremia- Akademikerförbunden – Målstyrd arbetstid

Partsavsikt

Fremia Akademikerförbunden – Global hållbarhet

Riktlinjerna/partsavsikten är inte att se som kollektivavtalsvillkor, syftet är att underlätta de lokala parternas arbete med berörda frågor.

Redaktionella ändringar

Ny disposition av paragrafer och moment. Exempelvis § 2 Anställning, Mom 1

Anställningsavtal blir 1.2 Anställningsavtal. Konsekvensändring av samtliga hänvisningar i avtalstexten som påverkas av förändringen.

§ 16 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027. För tid därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.



Ändringar i enskilda organisationers bilagor

Utöver avtalsenliga höjningar av berörda löner och ersättningar har följande ändringar överenskommits:

ABF

§ 7 LÖNER

Målstyrd arbetstid

Ändrad poäng för värdering av målstyrd arbetstid

Avser tjänster med målstyrd arbetstid. 11

Faktorer att beakta

Höjd baslön

Baslönen är 18 000 kronor.

7.4 Arbetsmiljö

Momentet utgår i sin helhet.

7.6 Lägstalön för chefer

Höjda lägstalöner

Se bilaga 3.

FOLKETS HUS OCH PARKER

§ 5 ARBETSTID

5.1.2 Ersättning

Höjd ob-ersättning

Se bilaga 3.

§ 7 LÖNER

Höjda lägstalöner

Se bilaga 3.

§ 9 SEMESTER

9.3

Höjd daggaranti

Se bilaga 3.

SOCIALDEMOKRATERNA

§ 5 ARBETSTID

5.2 Målstyrd arbetstid

Tillägg sist i momentet

Vid nyanställning intjänas två kompensationsdagar per påbörjat kvartal för perioden januari till september. Därefter en kompensationsdag för sista kvartalet under det kalenderår anställningen påbörjas.

§ 7 LÖN

Nytt moment sist i paragrafen

7.3 Vikariatstilägg

Anställd som ska vikariera i högre befattning ska ha vikariatersättning om vikariatet omfattar mer än två arbetsveckor. Ersättningen fastställs före vikariatets början genom överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren.

§ 9 SEMESTER

Höjd semestergaranti

Se bilaga 3.

§ 13 ÖVRIGA AVTAL

Nytt stycket

Tillägg:

Lokala parter bör gemensamt se över möjligheten till anlitande av företagshälsovård.

LÖNEAVTAL

Höjda lägstalöner

Se bilaga 3.

UNGA ÖRNAR

§ 5 ARBETSTID

5.1

Höjd Ob-ersättning

Se bilaga 3.

§ 7 LÖNER

Höjda tarifflöner

Se bilaga 3.

§ 9 SEMESTER

Fritidsledare, Mom 2, punkten 1

Bisatsen tas bort:

1. Anställning för viss tid m m (semesterlagen 5 §, andra stycket)

Semesterersättning ska inte i något fall inbegripas i lönen, ~~utom undantag gällande fritidsledare i vissa fall enligt § 2 mom 2 (avtalet för folkrörelseorganisationer)~~

VERDANDI

§ 7 LÖNER

Höjda lägstalöner och anställningstidstillägg

Se bilaga 3.

Redaktionell ändring

§ 8 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

8.2.2 Tjänstledighet om högst fem arbetsdagar, ersätts med följande text:

- Ändra från oreglerad arbetstid till **målstyrd arbetstid**.

VÄNSTERPARTIET

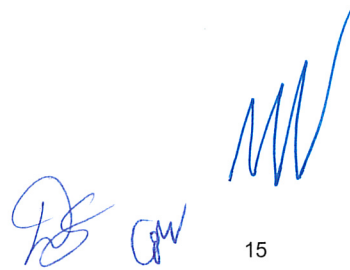
§ 7 LÖNER

Höjda tarifflöner

Se bilaga 3.

Nytt stycke sist i momentet

Innan lönetillägg utöver tarifflön kan utges ska arbetsgivaren påkalla förhandling med lokala facklig organisation.



ORGANISATIONER SOM OMFATTAS AV DETTA AVTAL VID AVTALETS TRÄFFANDE

ABF*

AiP Media AB

Axevalla Folkhögskola

Finska föreningar

Föreningen Barnens Scen

Folkets Hus och Parker*

Folkparkernas programbolag AB

Folkrörelsearkivet i Helsingborg

Föreningen Barnens scen

Föreningen Norden Norrbotten

~~Ideella spel~~

ISAB Ideella Spel Aktiebolag

Kombispiel i Sverige AB (Kombispiel Lager)

Konstfrämjandet

Linköpings föreningsarkiv

~~Nordic Lottery group AB~~

Nordic Lottery Nöjesspel AB

Olof Palmes minnesfond

Palmecentret

PRO

SIOS, Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige

Skifte för Sverige

Socialdemokraterna

Socialdemokraterna, anställda inom arbetarekommuner och partidistrikt*

Socialdemokrater för tro och solidaritet

S-kvinnor

SSU (~~förbundsanställda~~)

S-studenter

Svenska Lotterier och Insamlingar AB (Kombispiel)

Sverigefinska riksförbundet

Sveriges Arbetarteaterförbund

Tankesmedjan Tiden

Unga Örnar *

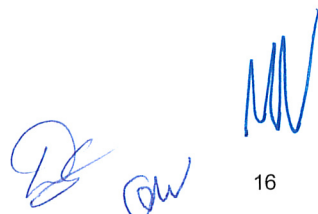
Ung Vänster

Union to Union

Verdandi*

Vänsterpartiet*

*med egna bilagor i avtalet



ABF

Bilaga 3

Lägstalön för chefer / ombudsmän

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
45 202 kr	46 468 kr

ML
CE
Cav

Folkets Hus och Parker

Lägsta lön

Gäller inte fritidsledare/ungdomsledare:

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
25 211 kr	26 052 kr

Fritidsledare/ungdomsledare:

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
23 229 kr	24 070 kr

Fritidsledare/ungdomsledare:

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Löner i kronor per timme inkl. semesterlön	
152,82 kr	158,36 kr

Semester

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
>20 år	1 733 kr	1 781 kr
<20 år	1 598 kr	1 642 kr

OB-ersättning

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
OB A	27,02 kr	27,77 kr

OB B	22,32 kr	22,95 kr
------	----------	----------

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Socialdemokraterna

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Assistent	29 059 kr	29 900 kr
	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Kontorsanställd	25 956 kr	26 797 kr
	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Chef/omb m. arbled	46 692 kr	47 999 kr
	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Ombudsman	40 770 kr	41 912 kr
	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Assistent	34 971 kr	35 951 kr
	<u>2023-10-01</u>	<u>2024-10-01</u>
Avvik/Blandbef.	24 760 kr	25 601 kr

Semester

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
> 18	1 609 kr	1 654 kr
< 18	1 194 kr	1 227 kr

LG
GW
MW

Unga Örnar

Kretsombudsman

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	31 087 kr	31 957 kr
1	31 406 kr	32 285 kr
2	31 903 kr	32 797 kr
3	32 098 kr	32 997 kr
4	32 659 kr	33 573 kr
5	32 995 kr	33 919 kr
6	33 370 kr	34 304 kr
7	33 896 kr	34 845 kr
8	34 318 kr	35 279 kr
10	34 952 kr	35 930 kr

Distriktsombudsman

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	32 301 kr	33 205 kr
1	32 644 kr	33 558 kr
2	32 957 kr	33 880 kr
3	33 324 kr	34 257 kr
4	33 938 kr	34 889 kr
5	34 300 kr	35 260 kr
6	34 661 kr	35 631 kr
7	35 282 kr	36 270 kr
8	35 618 kr	36 616 kr
10	36 263 kr	37 279 kr

Förbundsombudsman

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	36 358 kr	37 376 kr
1	36 742 kr	37 771 kr
2	37 112 kr	38 151 kr
3	37 497 kr	38 547 kr
4	38 121 kr	39 188 kr
5	38 504 kr	39 582 kr
6	38 880 kr	39 968 kr
7	39 499 kr	40 605 kr
8	39 882 kr	40 998 kr
10	40 529 kr	41 664 kr

Fritidsledare, månadslön

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	26 512 kr	27 353 kr
1	26 895 kr	27 736 kr
2	27 273 kr	28 114 kr
3	27 847 kr	28 688 kr
4	28 221 kr	29 062 kr
5	28 755 kr	29 596 kr
6	29 177 kr	30 018 kr
7	29 768 kr	30 609 kr

Fritidsledare, timlön exkl. semesterersättning

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	156,88 kr	161,85 kr
1	159,14 kr	164,12 kr
2	161,38 kr	166,36 kr
3	164,78 kr	169,75 kr
4	166,99 kr	171,96 kr
5	170,15 kr	175,12 kr
6	172,64 kr	177,62 kr
7	176,14 kr	181,12 kr

Ungdomsledare

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	24 432 kr	25 273 kr
1	24 692 kr	25 533 kr
2	24 952 kr	25 793 kr
3	25 212 kr	26 053 kr
4	25 472 kr	26 313 kr
5	25 732 kr	26 573 kr

Ungdomsledare, timlön, exkl. semester

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	144,57 kr	149,54 kr
1	146,11 kr	151,08 kr
2	147,64 kr	152,62 kr
3	149,18 kr	154,16 kr
4	150,72 kr	155,70 kr
5	152,26 kr	157,24 kr

Ungdomslön, timlön, exkl. semester

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
16 år	92,80 kr	95,59
17 år	93,79 kr	96,61
18 år	97,20 kr	102,18 kr
19 år	98,18 kr	103,16 kr

Kontorspersonal, administration, månadslön

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
26 884 kr	27 725 kr

OB-ersättning

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Måndag-torsdag 19.00--22.00	
23,83 kr	24,50 kr

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Vardag före trettondag jul, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag eller Alla Helgons dag (samma för helgfri måndag-torsdag 22.00--06.00)	
44,58 kr	45,83 kr

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Fredag fr om 19.00--måndag 07.00	
58,94 kr	60,59 kr

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Från 19.00 dag före Långfredagen till 07.00 efter Annandag Påsk	
118,69 kr	122,01 kr

<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Från 07.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till 07.00 närmast efter helgdagsafton	
118,69 kr	122,01 kr

25 Jan MW

Verdandi

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Ombudsman	35 861 kr	36 865 kr

Verksamhetsledare	29 107 kr	29 948 kr
-------------------	-----------	-----------

Assistent	24 778 kr	25 619 kr
-----------	-----------	-----------

Anställningstidstillägg

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
	1 159 kr	1 191 kr

Ungdomslöner

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
Under 16 år	14 915 kr	15 363 kr

16 år	15 683 kr	16 153
-------	-----------	--------

17 år	15 853 kr	16 329 kr
-------	-----------	-----------

28
ow
ml

Vänsterpartiet

Politisk sekreterare

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	34 356 kr	35 318 kr
1	35 428 kr	36 419 kr
2	37 213 kr	38 255 kr
3	38 999 kr	40 091 kr
4	40 447 kr	41 580 kr
5	42 564 kr	43 756 kr

Administrativ sekreterare, målstyrd arbetstid

	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	32 767 kr	33 685 kr
1	33 950 kr	34 900 kr
2	35 156 kr	36 140 kr
3	36 422 kr	37 442 kr
4	37 600 kr	38 653 kr
5	38 912 kr	40 001 kr

Administrativ sekreterare, reglerad arbetstid

<u>År</u>	<u>2025-10-01</u>	<u>2026-10-01</u>
0	29 619 kr	30 460 kr
1	30 662 kr	31 520 kr
2	31 796 kr	32 686 kr
3	32 932 kr	33 854 kr
4	34 118 kr	35 073 kr
5	35 338 kr	36 327 kr