

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Överenskommelse om löner och allmänna villkor för Tjänstemän inom civilsamhället för perioden 2025-05-01 – 2027-04-30
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	2025-03-25 – 2025-05-07
Närvarande för Fremia:	My Salama Meiton Majid Saliba
Närvarande för Akademikerförbunden	Daniel Grönberg, Akademikerförbundet SSR Stina Lindskog, Akavia <i>jämte delegation</i>

§ 1. Allmänna villkor och löneavtalens ikraftträdande

Parterna har kommit överens om nya anställningsvillkor för kollektivavtalet tjänstemän inom civilsamhället för perioden 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt av bilaga 1.

Vidare träffar parterna överenskommelse om att löneavtalet mellan Fremia och Akademikerförbunden ska revideras och gälla för perioden 1 maj 2025 till och med 30 april 2027, bilaga 2.

§ 2. Nytt namn av kollektivavtal

Avtalet Tjänstemän inom civilsamhället byter namn till Tjänstepersoner inom civilsamhället.

§ 3. Förläggning av ledighet

Införandet av system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 1. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 jan 2026. För detta görs avräkning med 0.2 procent från och med 1 maj 2025 och 0.3 procent från och med 1 maj 2026 från avtalsvärdet.

§ 4. Arbetsgrupper

Parterna enas om att under avtalsperioden inträdda särskilda arbetsgrupper för att se över följande:

- Modernisera och förtydliga avtalet genom att granska användningen av ordet "tjänsteman" och, där parterna är överens, ersätta det med "tjänsteperson" i

Handwritten signatures and initials:
RG
SL MS
MSM

avtalstexten. Samt se över 14.3.3, avbrytande av provanställning (Fremia sammankallande, första avtalad tid 7 oktober 2025)

- Ta fram en partsgemensam folder för målstyrd arbetstid (Unionen sammankallande)
- Arbetsgrupp för att bevaka industrins parter överenskommelse om förskottssemester

§ 5. Avsättning till deltidspension

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättning till deltidspension med ytterligare 0,4% utöver den nu gällande avsättningen om 1,6%.

Avsättning om 0,4% genomförs som följer:

Från den 1 april 2025 avsätts månatligen (löpande) 0,2% av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,8%. Från den 1 april 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,2% av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 2,0%.

§ 6. Nivå för löneökningar

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2025 respektive 1 maj 2026 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 3,0% för 2025 respektive 2,5% för 2026.

§ 7. Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattnin

Parterna är ense om att nivån för lägerersättning 2025 höjs till 647 kr från och med den 1 maj 2025 respektive 666 kr från och med den 1 maj 2026.

§ 8. Övriga avtal

Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolongeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 9. Redaktionella ändringar

Parterna har beslutat att genomföra följande redaktionella ändringar:

- Ordet mertid tas bort på samtliga ställen i kollektivavtalet som en följd av ändringarna i de allmänna anställningsvillkoren enl. bilaga 1.
- Som en följd av ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och nytt stycke 11.3.3 sjuklön vid lön per arbetad timme, görs konsekvensändringar av hänvisningar härtill.



§ 10. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm 2025-05-14

Vid protokollet



My Salama Meiton

Justeras

Justeras

Justeras



Majid Saliba



Daniel Grönberg



Stina Lindskog

Bilaga 1

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

- Avtal om KTP och ITP mellan Fremia-PTK
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) mellan Fremia-PTK
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan Fremia-PTK
- ~~Medbestämmandeavtal mellan KFO-LO/PTK~~
- MBA Fremia-LO-PTK
- Rekommendation om distansarbete
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Riktlinjer likabehandling
- Förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda
- ~~Statistikavtal mellan KFO – Akademikerförbunden~~
- Överenskommelse om lönestatistik mellan Fremia och Akademikerförbunden
- Överenskommelse om lönestatistik mellan Fremia och Unionen
- ~~Huvudavtal mellan Fremia-PTK~~
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Fremia-PTK
- Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK
- Beredskapsavtal
- Etableringsjobb

4.2.4 Kompensation för målstyrd arbetstid

En tjänsteman med målstyrd arbetstid kompenseras med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Den kompensation arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om ska bedömas med hänsyn till arbetets krav på flexibilitet.

Kompensationen ska anges i den skriftliga överenskommelsen.

Ersättning för övertid/~~mertid~~, förskjuten arbetstid, jourtid, beredskapstjänst, **tjänstgöring på arbetsfri dag** och restid utges inte till tjänsteman med målstyrd arbetstid.

Nedanstående ändring i avtalet påverkar inte anställningar som ingåtts mellan avtalets startdatum (2025-05-01) och avtalets tecknande (2025-05-14)

5.1.1 Överenskommelse med vissa tjänstemän

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet att förlägga sin arbetstid. I andra fall ska särskilda skäl föreligga.

M.S.M. MS
RL

Vid av arbetsgivaren anmodad tjänstgöring på för heltidsanställd tjänsteman arbetsfri dag får tjänstemannen

- kompensation i form av ledighet med 1,5 dag för varje sådan tjänstgöringsdag
- eller, efter överenskommelse, kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen per sådan tjänstgöringsdag. I denna ersättning ingår semesterlön.

Kompensationsledighet ska uttas i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt. Har kompensation för tjänstgöring på arbetsfri dag inte utgetts inom 3 månader efter tjänstgöringstillfället ska, om inte annat överenskomts, kompensationsledigheten omvandlas till kontant ersättning enligt ovan.

För deltidanställd omräknas den deltidanställdes lön till heltidslön vid beräkningen av den kontanta ersättningen.

Anmärkningar

Ovanstående regel gäller inte för nyanställning som ingår efter 2025-04-30. Omreglering av en pågående anställning ses inte som en ny anställning.

Arbetstidsuttaget bör i princip vara samma som för andra grupper av tjänstemän i organisationen. Det totala arbetstidsuttaget utlagt på en längre period bör därför rymmas inom den normala arbetstiden.

Med hänsyn till verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning ska arbetsgivaren och tjänstemannen gemensamt planera arbetet. Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera parten bedöms som onormalt ska samråd därom ske.

Ovanstående regel om särskild kompensation i tredje stycket vid tjänstgöring på annars arbetsfri dag gäller inte för medlemsorganisationer som tidigare har tillhört KFO avtalsområde Ideella organisationer per den 31 december 2020. Vid anmodat arbete på lördag, söndag, helgdag eller på i 12.1.1 – 12.1.2 angivna dagar kan istället lokalt avtal träffas om kompensation i form av ledighet eller kontant ersättning.

5.1.3 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelser enligt 5.1.1 och 5.1.2 ska vara skriftliga. De gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

~~Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal facklig organisation (1.6) när en överenskommelse har träffats.~~

Arbetsgivare ska underrätta berörd lokal facklig organisation på arbetsplatsen när en överenskommelse har träffats.

5.2.1 Definition av övertidsarbete

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

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

MSM R NS

Beträffande deltidarbete se 5.4.

~~5.2.4 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid~~

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

5.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06–20 helgfria måndagar-fredagar	<u>månadslönen</u>
eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme.	94
Övertidsarbete på annan tid	<u>månadslönen</u>
eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.	72

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. Vid tillämpning av divisorerna ska deltidсанställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

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

Anmärkning

Arbetsfria vardagar avser inte lediga dagar för intermittert deltidсанställning. För arbete på sådan dag utges mertidsersättning.

~~5.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)~~

~~5.4.1 Ersättning för mertid~~

~~Med mertid avses sådan arbetstid som överstiger en deltidсанställds dagliga ordinarie arbetstid och jourtid.~~

~~Vid mertidsarbete betalas ersättning per överskjutande timme med~~

~~månadslönen
3,5 x veckoarbetstiden~~

~~Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.~~

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

MSM
MS 2

~~Arbets tid som ersätts enligt ovanstående ska räknas av från övertidsutrymmet i 4.4.2.~~

~~5.4.2 Beräkning av mertid~~

~~Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.~~

~~5.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete~~

~~Arbete som deltidsanställd åtar sig att utföra utöver det normala dagliga arbetstidsmålet för heltid på arbetsplatsen utgör övertidsarbete och ersätts enligt 5.3.2.~~

~~Vid beräkning av ersättning enligt 5.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.~~

9.1 Restid

Resor bör planeras så att de inte inkräktar på avtalets viloregler och där så är möjligt förläggas inom den ordinarie arbetstiden.

Arbetsgivare och tjänsteman har ett gemensamt intresse av att den tjänsteman som reser i hög utsträckning ges möjlighet till återhämtning. Det är därför viktigt att det för sådan tjänsteman särskilt beaktas möjlighet till vila, fritid och återhämtning även om restiden i den aktuella situationen enligt avtalets reglering utgjort vilotid.

Detta gäller särskilt då restiden skett genom framförande av fordon eller på annat sätt varit ingripande på tjänstemannens möjligheter till återhämtning.

Möjlighet till återhämtning behöver planeras utifrån såväl verksamhetens behov som tjänstemannens behov och önskemål och bör i första hand förläggas i nära anslutning till resan.

Restid är den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till bestämmelseorten.

Vid beräkning av restid som ger rätt till ersättning tas endast sådan restid med som ligger före eller efter tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Om restiden ligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller en del av denna, ska tiden kl 22-08 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad enligt de bestämmelser som gäller för trakta- mentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

I avtalet införs nytt stycke, 11.3.3 sjuklön per arbetad timme, med konsekvensändringar av numrering i efterföljande stycken.

11.3.3 sjuklön vid lön per arbetad timme

M.S.
M.S.M. 82

För arbetstagare med avlöningsmodell per arbetad timme utgör karensavdraget med den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 % av bortfallen lön. Dag 15 till 90 utges 10 % av bortfallen lön.

Nytt stycke:

12.1.4 Förläggning av ledighet

Rätten till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren och arbetstageran bör i dialog samråda kring förläggningen av den lediga dagen.

Om överenskommelse inte nås, beslutar arbetsgivaren om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen i 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.

Genom individuell eller lokal facklig överenskommelse kan överenskommelse om annan förläggning av ledigheten träffas. Sådan överenskommelse kan t ex innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

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

Ny rubrik:

13.1 Lön för del av löneperiod

Om en tjänsteman börjar eller slutar sin anställning eller ändrar sysselsättningsgrad under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen på följande sätt:

ms
msm
2

$$\frac{X}{Y} \times Z = L$$

X = aktuell månadslön

Y = antal kalenderdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden

Z = antal anställningsdagar i månaden/avräkningsperioden

L = lön för beräkningsperioden

Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas varje period med respektive sysselsättningsgrad för sig.

Exempel

Avräkningsperioden är t o m den 20:e varje månad. Tjänstemannens heltidslön är 20 000 kr. Anställd fr o m den 1 oktober i fjol.

Heltid t o m 16 maj i år

Deltid (50 procent) fr o m 17 maj i år

X = 20 000 kr

X = 10 000 kr

Y = 30 dagar (21/4-20/5)

Y = 30 dagar (21/4-20/5)

Z = 26 dagar (21/4-16/5)

Z = 4 dagar (17-20/5)

L = 17 333 kr

L = 1 333 kr

Nytt stycke:

13.2 Lön per arbetad timme

Lön per arbetad timme kan utbetalas när anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader. Lön per arbetad timme är 1/155 av överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

Anmärkning

Vid anställning där lön utbetalas enl. 13.2 inkluderar denna semesterlönen och berättigar inte till semesterledighet. Vid rätt till sjuklön hanteras denna enl. 11.3.3.

MS
MSM
QC
R

Bilaga 1: Avtal om kompetensutveckling

Utvecklingssamtal

Chef och medarbetare genomför årligen utvecklingssamtal om hur medarbetaren kan utvecklas i sin yrkesroll och samtidigt bidra till organisationens övergripande mål.

Organisationen har ett ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av medarbetaren, och att förutsättningar ges så att det som planeras kan genomföras.

Utvecklingssamtalet bör vara en dialog om

- Mål, krav och förväntningar
- Framtidsvisioner
- Behov av kompetensutveckling på kort och lång sikt
- Individuella mål
- Arbetsmiljö
- Uppföljning av tidigare överenskommelser

Medarbetare med personalansvar bör särskilt erbjudas och uppmuntras till kompetensutveckling med fokus på ledarskap, löneprocessen samt arbetsmiljö.

MS
MSM
82

Bilaga 2:

Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattning

Lägerersättning

För varje tjänstgöringsdygn med övernattning får tjänstemannen ersättning med

~~607 kronor fr o m den 1 maj 2022,~~

~~626 kronor fr o m den 1 maj 2024.~~

647 kronor fr o m den 1 maj 2025,

666 kronor fr o m den 1 maj 2026.

Lägerersättningen utgår i stället för övertid, förskjuten arbetstid samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Giltighetstid

~~Denna rekommendation gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.~~

Denna rekommendation gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

MSM
82
MS

Bilaga 3:

Deltidspension

Avsättning till deltidspension

~~Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättningen till deltidspension med 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 1,2 %.~~

~~Från 1 april 2023 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,4 %. Från 1 april 2024 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,6 %.~~

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättningen till deltidspension med 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 1,6 %.

Från 1 april 2025 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,8 %. Från 1 april 2026 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 2,0 %.

MSM 
MS

Bilaga 1A: Akademikerförbunden

1 Löner och förhandlingsordning, Akademikerförbunden

1.1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden*) som uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Löneavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026 om inte tjänstemannen är undantagen enligt 4.1 – 4.4.

Finns inte lokal akademikerförening sker löneprocessen i dialog mellan tjänsteman och lönesättande chef enligt punkt 2. Om lokal akademikerförening finns sker löneprocessen enligt punkt 3.

Lönerevisionen gäller per den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.

1.2 Utgångspunkter för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling. Det är därför av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. De lokala parterna bör utveckla former för samverkan kring lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

MS
M.S.M. 
SL

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen. En tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska bedömas på samma sätt som om tjänstemannen hade varit i tjänst.

För tjänsteman som får låg eller ingen löneutveckling, ska särskilda överläggningar föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetet, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder vilka lämpligen dokumenteras i en handlingsplan.

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

1.3 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- tjänstemannens individuella kompetens,
- tjänstemannens bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idériedom och pedagogiska färdigheter.

1.4 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och tjänsteman bör årligen genomföra utvecklingssamtal som utgör en viktig grund för det årliga lönesamtalet. Utvecklingssamtalet är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

Resultatet av utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligen.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning, för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling.

1.5 Lönesättning vid nyanställning och befordran

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren. Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter bör detta ge utslag i lönen. Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med förändringen.

MSM
MS

1.6 Det individuella lönesamtalet

Varje medlem, även föräldralediga och sjukskrivna, ska årligen beredas möjlighet till lönesamtal inför lönerevisionen. Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid avsätts för samtalet. Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt.

Syftet med samtalet är att:

- återkoppla till utvecklingssamtalet genom att följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren
- diskutera lönesättande chefens bedömning av uppnådda resultat
- diskutera tjänstemannens löneutveckling
- lämna förslag till ny lön inklusive motivering till denna.

2 Arbetsplats utan akademikerförening

- a) På arbetsplats där Akademikerförening saknas sker förhandling med den enskilde tjänstemannen.
- b) Om en tjänsteman inte accepterar arbetsgivarens förslag kan ett nytt lönesamtal begäras av tjänstemannen senast två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

Vid sådant samtal kan tjänstemannen bistås av facklig företrädare.

- c) Om oenighet om lön kvarstår kan centrala parter bistå med konsultation av avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt b) avslutats.

3 Arbetsplats med lokal akademikerförening

3.1 Överläggning och inledande arbete

De lokala parterna ska gemensamt fastställa tillämpning och tidplan för löneprocessen.

Inför lönerevisionen ska de lokala parterna gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner, till exempel

- organisationens övergripande ekonomiska förutsättningar

MS
MSM
DL
SL

- arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter
- organisationens övergripande lönestruktur. Parterna bör sträva efter att uppnå en samsyn om organisationens lönebild och eventuella behov av förändringar.
- informera chefer och medarbetare om löneprocessen
- diskutera lönesättningskriterierna.

Om de lokala parterna inte uppnår en samsyn om löneprocessen kan centrala parter kontaktas i syfte att klargöra avtalets intentioner.

3.2 Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till arbetsgivaren senast den 1 augusti 2025 respektive 1 mars 2026 lämna en skriftlig uppgift på sina medlemmar. Förteckningen kan kompletteras med ytterligare medlemmar, som Akademikerföreningen får kännedom om under löneprocessen.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar därefter, överlämna en förteckning över samtliga medlemmars löner till akademikerföreningen.

3.3 Lokal lönerrevision

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med lönesättande chef enligt punkt 1.6. Om särskilda skäl finns, kan Akademikerföreningen förhandla för enskilda medlemmar eller viss grupp/vissa grupper.

Resultatet av de enskilda individuella lönesamtalen dokumenteras och utfallet återspeglaras skriftligen till Akademikerföreningen, senast den 1 september 2025 respektive 15 april 2026.

Akademikerföreningen kan senast två veckor efter återspeglat utfall begära lokal förhandling.

Lönerrevision är avslutad efter genomförda lönesamtal eller när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen i de fall där lokal förhandling har skett.

3.4 Central förhandling

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

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Fremia respektive Akademikerförbunden senast den 1 november 2025 respektive 30 juni 2026. Därefter ska Fremia och Akademikerförbunden utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

MS
MSM 82

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

3.5 Utvärdering

De lokala parterna utvärderar löneprocessen efter genomförd lönerevision. Följande punkter bör beaktas

- avstämning av hur lönestrukturen har förändrats och om parternas syn på behovet av förändring har uppfyllts
- chefers och tjänstemännens erfarenheter av genomförda lönesamtal
- eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och om dessa har rättats till.

3.6 Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från punkt 3.1 – 3.3 samt 3.5.

4 Tillämpningsregler

4.1 Undantag för vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för tidsbegränsad anställning och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader.

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

Om tjänsteman, som dag före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

M.S. 
M-SM 

Tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen ses över efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning

En tjänsteman som har slutat sin anställning efter lönerevisionsdatum och ej har fått lönehöjning ska till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, går rätten till att omfattas av lönerevisionen förlorad.

4.3 Lönerevision för vissa nyanställda

Om arbetsgivaren och en tjänsteman har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision, ska tjänstemannen ej omfattas av lönerevisionen för berört avtalsår.

Sådan överenskommelse kan enbart träffas vid anställningar som träffats den 31 oktober eller senare året före närmast lönerevision respektive år.

4.4 Redan genomförd lönerevision

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

4.5 Begreppet arbetsgivare

I det fall en arbetsgivare har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" arbetsgivaren som helhet.

4.6 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar. Individuell omräkning av sjukavdrag ska ske enligt följande:

MS
SL MSN

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

4.7 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras vid respektive lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4.8 Provision

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

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.

*) Akademikerförbunden utgörs av

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

MSM
MS 82

