

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

1

Sign

Sign

Sign

Sign

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2023-11-01 – 2025-10-31 avtal för Idrott hos Arbetsgivaralliansen

Tid

2023-09-29, 2023-10-04, 2023-10-12, 2023-10-17, 2023-10-24

Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Fleminggatan 7, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott
Akademikerförbunden

Protokollet justeras av

Linn Skau
Johnatan Kibebe

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Idrott:

Johnatan Kibebe
Maria Liljedahl

För Akademikerförbunden

Linn Skau, Akavia
Daniel Grönberg, Akademikerförbundet SSR

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 november 2023 till och med 31 oktober 2025.

§ 2 Löneavtal

Branschkommitté Idrott och Akademikerförbunden är överens om löneavtal för perioden 2023-11-01 – 2025-10-31 enligt **bilaga 1**.

Bilaga 1 anger följande utrymme vid löneöversyn:

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

4,1 % per den 31 oktober 2023,

3,1% per den 31 oktober 2024,

utgör lägsta löneökningstrymme vid löneöversyn

§ 3 Allmänna anställningsvillkor samt förhandlingsordning - Branschavtal

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

§ 4 Övriga avtal

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

SH JC

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

2

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 5 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 30 juni 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension från och med den 1 november 2024.

Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,3 procent från och med den 1 november 2024. Parterna har i protokoll från den 27 mars 2023 anpassat Flexpensionsavtalet varvid ändringarna införs i avtalstryck i samband med avtalsuppgörelsen.

§ 6 ITP ålder

Parterna har i protokoll från den 27 mars 2023 anpassat tolkningen av ITP ålder från och med 1 januari 2023, varvid ändringarna införs i avtalstryck i samband med avtalsuppgörelsen.

§ 7 Arbetsgrupper:

I avtalsförhandlingarna 2023 har parterna funnit behov av arbetsgrupper för att utreda frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna.

- **Parterna har beslutat om en arbetsgrupp för att se över löneavtalet**

Parterna anser att det finns behov av att se över dispositionen i löneavtalet i syfte att göra avtalet mer pedagogiskt och på så sätt även öka kvalitén på den lokala löneprocessen. Arbetsgruppen ska även se över möjligheten till partsgemensamma utbildningar avseende löneavtalet.

Sammanställande till arbetsgruppen är Arbetsgivaralliansen. Närvarande i arbetsgruppen ska avtalsansvariga från respektive organisation vara samt andra som bedöms nödvändiga för arbetet.

Första mötet i arbetsgruppen äger rum 23 januari 2024.

Arbetsgruppen har som ambition att ha förslag på lösningar klart senast 31 maj 2024.

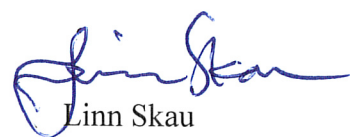
§ 8 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade **2023-10-24**.

Justeras av:



Johnatan Kibebe



Linn Skau

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 1

Löneavtal Unionen och Akademikerförbunden - tjänstemän.

1. Utgångspunkter

Verksamhetsutveckling

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

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

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

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

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

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

2. Lönepolitik

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

Sign

Sign

Sign

Sign

3. Processen

Avstämning / Utvärdering

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

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

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

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

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

4. Medarbetarsamtal

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

Medarbetarsamtal bör innehålla dialog om:

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

VS
JK

Sign

Sign

Sign

Sign

Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Medarbetarsamtal utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser. Resultatet av medarbetarsamtalet, inklusive arbetstagarens kompetensplanering, dokumenteras skriftligen av arbetsgivaren och bör undertecknas av arbetstagaren.

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

Anmärkning

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

5. Löneöversyn

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla fr.o.m. 1 november 2023 respektive 1 november 2024. Löneöversynen för 2023 ska vara avslutad lokalt senast 29 februari 2024. Löneöversyn för 2024 ska vara avslutad lokalt senast den 31 december 2024. Löneöversynen omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före respektive datum för löneöversyn enligt ovan.

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

Undantag:

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

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



Sign

Sign

Sign

Sign

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

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

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

Anmärkning

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

6. Lönesamtalen

Inför lönesamtalen

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

Lönesamtalet

Lönesamtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat.

Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör innehålla diskussion kring:

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

5
7

Sign

Sign

Sign

Sign

Lönemotiveringssamtal

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

Anmärkning

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

7. Utvärdering / Avstämning

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

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

Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Individuell omräkning av sjukavdrag m.m. ska ske enligt följande:

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

Redan genomförd lönerrevision

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

Avstämning

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

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

I förhållande till Akademikerförbunden gäller att

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

8

Sign

Sign

Sign

Sign

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

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

Anmärkning:

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

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

Ogynnsam löneutveckling

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

Övrigt

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

8. Giltighetstid

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

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté
Idrott

Unionen
Akademikerförbunden*

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

WS
JK

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 2

Ändringar i branschavtal Idrott

Allmänna villkor

§ 2 Anställning

- **Mom. 5 Provanställning** stycke 5 ersätts med följande lydelse:

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och tjänstemannen före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har besked dock inte lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

§ 6 Föräldralön

- **Mom. 1.2 Tid då föräldralön betalas** Ersätts med följande lydelse:

”Föräldralön betalas:

- Högst två månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i ett år men ej två år i följd.
- Högst fyra månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i två år men ej fyra år i följd.
- Högst sex månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i fyra år i följd eller mer”.

- **Mom. 1.3 Föräldralönens storlek** Införs en ny beräkning för lönedelar över 10 PBB med följande lydelse:

”Föräldralön utgörs av två månadslöner minus 60 avdrag enligt nedan, respektive fyra eller sex månadslöner minus respektive 120 eller 180 avdrag enligt följande.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

10

Sign

Sign

Sign

Sign

För varje frånvarodag med rätt till föräldraledighet (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med:

$$90\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Avdraget får dock högst uppgå till:

$$90\% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365}$$

För tjänsteman vars månadslön x 12 är högre än 10 pbb (525 000 år 2023) gäller beräkning av högsta avdrag så som nedan:

$$90\% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två, fyra, respektive sex månader, betalas inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.”

§ 10 Arbetstid

- **Mom 1:2 Arbetstidens förläggning** Nytt moment införs med följande rubrik och lydelse:

- **Mom 1:2 Arbetstidens förläggning**

”Vid arbetstidens förläggning bör hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen bör vara att så långt möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med privatliv för ett hållbart arbetsliv.”

§ 12 Reglerad arbetstid

- **Mom: 1:1** Nytt stycke (2) införs där möjlighet till lokalt avtal om längre begränsningsregel införs med följande lydelse:

”(....)Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod.”

- **Mom 1:2** Nytt stycke (4) införs där möjlighet till individuellt avtal om andra arbetsfria dagar införs med följande lydelse:

”(....)Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra arbetsfria dagar för kalenderår än i detta moment. Det ska av sådan överenskommelse framgå vilka andra arbetsfria dagar som istället ska gälla för individen. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig, och kan sägas upp en månad innan nytt kalenderår.”

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

11

Sign

Sign

Sign

Sign

- **Mom. 8 Veckovila** Att dygnsvila inte kan kombineras med tid i beredskap stryks, samt flyttas stycke om lokalt avtal till slutet, således får momentet ny lydelse enligt nedan:

"Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Ledigheten ska så vitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges 36 timmars sammanhängande ledighet innan nästkommande veckovila. Denna kompenserade vila utgör betald ledighet.

Tid då arbetstagaren är i beredskapstjänstgöring (på sin fritid förbundit sig att vara anträffbar för att vid behov utföra arbete) utgör inte veckovila. Perioden om sju dagar beräknas, om inte annat överenskommit lokalt, från måndag kl 07.00.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller annat lämpligt skydd."

- **Mom 11 Arbetstidens förläggning** Får ny rubrik och kompletterande text med följande lydelse:

- Mom 11 Arbetstidsschema

"Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal part eller berörd arbetstagare. Inriktningen bör vara att så långt möjligt balansera verksamhetens krav och arbetstagarens möjlighet att förena arbete med privatliv. Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skälig övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs. Arbetstidsschema bör dock anslås senast fyra veckor innan det ska börja tillämpas."

§ 14 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

- **Mom: 1:4** Reglering om att individuell överenskommelse om annan ersättning kan träffas först efter 12 månader tas bort, stycke 2 ändras med följande lydelse:

"(...) Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ob-ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att arbetstagaren i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för ob-ersättning. Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Arbetet på obekväm tid ska beordras eller förvarnas om möjligt fyra veckor i förväg."

- **Mom. 3:3 Övriga bestämmelser** Skrivning om kvalificerad befattning i första stycket tas bort och får följande lydelse:

LE
JK

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

12

Sign

Sign

Sign

Sign

”överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare som får skälig ersättning på annat sätt”

- **Mom. 3:4 Andra lokala lösningar** Möjlighet att träffa individuell överenskommelse om annan ersättning vid jour införs, momentet ändras med följande lydelse:

”De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerrevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.”

§ 15 Restid i arbetet

- **Mom 2 Särskilt angående hantering av resor i tjänsten** Nytt moment införs med följande lydelse:

”Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att den tjänsteman som reser i hög utsträckning ges möjlighet till återhämtning. Detta gäller särskilt då restiden skett genom framförande av fordon eller på annat sätt varit ingripande på tjänstemannens möjlighet till återhämtning. Det ska vara möjligt att förena arbetsliv med familjeliv och socialt liv även om arbetet medför resor.”

- **Mom. 2 ändras följaktligen till Mom. 3**
- **Mom. 3 ändras följaktligen till Mom. 4 Ersättning** samt införs möjlighet att ersätta restidsersättning mot ledig tid med följande lydelse:

”Kompensation för restid kan ges antingen i pengar (restidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Restidsersättning betalas per timme:

Restidsersättning	Kompensationsledighet
Månadslönen / 240	44 min

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället:

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

13

Sign

Sign

Sign

Sign

Restidsersättning	Kompensationsledighet
Månadslönen / 190	55 min

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn. Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid."

§ 16 Giltighetstid

- Avtalet får ny giltighetstid med följande lydelse, uppsägningsbarhet struken:

"Detta avtal gäller från och med den 1 november 2023 till och med den 31 oktober 2025. För tiden efter den 31 oktober 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid."

Parterna har överenskommit om redaktionella ändringar av anställningsvillkor som följer:

Nedan redaktionella ändringar är ej av materiell karaktär och har inte som avsikt att medföra ny tolkning.

§ 2 Anställning

- **Mom. 4** Anmärkning avseende omvandling av tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning ändras med följande lydelse:

"(...)Anmärkning

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (för närvarande 65 år för ITP 2 och 66 år för ITP 1) övergår inte en avtalad visstid eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga."

- **Mom 7** Anmärkning om övergångsregler från 2017 stryks i sin helhet.

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 4 Semester

Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön Anmärkning 3 hänvisar till fel paragraf och moment och ändras till:

3. Vid övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar, har divisorerna i § 13 Mom. 2:2 och 4:1 respektive § 15 Mom. 3 nedjusterats så att det inbegriper semesterlön

§ 5 Sjuklön m.m.

Mom 4:5 första tycket tas bort som hänvisar till att momentet ej gäller Fastighetsanställdas Förbund.

§ 6 Föräldralön

§ 6 Ingress tas bort: "(Gäller inte för arbetstagare som tillför Fastighetsanställdas Förbund (kommunals...)

§ 9 Uppsägning

- **Mom 2:1** Hänvisning till utdrag ur LAS, bilaga 2 i avtalet tas bort.

Mom 2:2 momentet ersätts med utdrag från huvudavtalet enligt nedan:

Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 3 §§ 9 och 10

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 9

I förhållandet mellan PTK och Arbetsgivaralliansen, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.

Grundtanken i Huvudavtalet kap. 2 om omställning är att arbetsgivaren fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning.

Däriigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

LS
JK

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

15

Sign

Sign

Sign

Sign

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Arbetsgivaralliansen och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

16

Sign

Sign

Sign

Sign

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentsregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt. Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter



FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

17

Sign

Sign

Sign

Sign

att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkstälts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

- **Mom 2:6** Med anledning av nya åldrar från årsskiftet ersätts 68 år med 69 år med följande lydelse:

Mom. 2:6 Arbetstagare som fyllt 69 år

"Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller arbetstagaren(....)"

§ 13 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

- **Mom 3:2** Begreppet jourersättning utgår och ersätts med jourtidsersättning (konsekvensändring för att spegla avtalets begrepp i övrigt) och stycke med följande lydelse:

"(....)Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av jourtidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid(....)"

Förhandlingsordning

- **Central förhandling** Ej längre gällande övergångsregel stryks med följande lydelse:

"Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare.
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

72

Sign

Sign

Sign

Sign

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.”

Bilaga 3

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare

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

Gäller enbart tjänstemän

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