

Förhandlingsprotokoll Skola, förskola och fritidshem

Ärende:	Överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 2025-09-01 – 2027-08-31
Parter:	Fremia och Sveriges Lärare
Tid och plats:	2025-09-02 m.fl., Fremias lokaler
Närvarande för Fremia:	Aira Byciute Nygård, Karin Malmström och Gunnar Järsjö
Närvarande för Sveriges Lärare:	Jessica Olsson och Elisabet Mossberg

§ 1 Allmänna villkor

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för anställda vid Skolor, förskolor och fritidshem med de ändringar och tillägg som anges i bilaga 1.

Den lagstadgade anställningsformen "särskild visstidsanställning" ersätts med en kollektivavtalad anställningsform "avtalad visstidsanställning". Parterna ska följa utvecklingen och om det visar sig att "stapling" av olika visstidsanställningar förekommer, för att undvika konvertering, ska förhandlingar upptas för att reglera en inte önskvärd tillämpning.

Ersättning för lägerverksamhet räknas upp med märket, 3,4 procent den 1 november 2025 och med 3 procent den 1 november 2026.

§ 2 Löner

Parterna träffar nytt löneavtal för perioden 2025-09-01-2027-08-31, bilaga 2.

Parterna är överens om att utvärdera löneavtalet under avtalsperioden.

Sveriges Lärare kan begära central förhandling om löneökningarnas storlek. De centrala parterna fastställer då löneökningarnas storlek i aktuell tvist i enlighet med märket, med beaktande av individuell lönesättning och avsättning till delpension.

Märket på svensk arbetsmarknad utgör inte någon individgaranti. I det fall lokal arbetstagarorganisation har fyra eller färre medlemmar hos arbetsgivaren kan märket frångås om arbetsgivaren inte fullt ut kan tillämpa individuell lönesättning. Ekonomiska skäl är inte något godtagbart skäl att frånga märket.

§ 3 Tjänstepension

Parterna är överens om att delpension ska införas på avtalsområdet. Från och med den 1 september 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,5 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen.

Målsättningen är att det görs avsättning vid kommande avtalsförhandlingar till delpension och att avsättningen är 2 procent vid fullt utbyggt system. Vid 2030 bör den fulla avsättningen vara genomförd. En möjlig avsättning är 0,3, 0,4, 0,4, 0,4 respektive år. Avsättning respektive år fastställs vid framtida avtalsförhandlingarna.

Parterna ska utarbeta villkoren kring delpension och arbete vara klart senast den 15 januari 2026.

§ 4 Anställning

Parterna är överens om att ändringen i § 2 Mom 2 att särskild visstidsanställning utgår och att avtalad visstidsanställning införs träder i kraft den 1 oktober 2025.

Det antecknas att för anställningsavtal som ingåtts senast den 30 september 2025 om särskild visstidsanställning är lagens regler tillämpliga så länge anställningen pågår.

§ 5 Övertid och mertid

Parterna har diskuterat om mertidsersättning ska utgå ur avtalet och ersättas med övertidsersättning. Regleringen i de allmänna villkoren träder i kraft den 1 januari 2026.

§ 6 Anställnings upphörande

Parterna är överens om att ändringarna i § 11 Mom 2:1 träder i kraft den 1 januari 2026

§ 7 Arbetsbelastning och friskfaktorer

Det pågår en utredning om lärares och förskollärares arbetstid (SOU 2025:26). Parterna ser ett behov av fortsatta samtal och förhandlingar under avtalsperioden för att kunna omhänderta nödvändiga villkorsändringar i relation till de lagregleringar som väntas följa.

Parterna enas om att när resultatet av föreslagna regleringar som rör lärares och förskollärares arbetstider blir kända, att i händelse av utebliven lagstiftning, ta upp förhandlingar om lärares och förskollärares arbetstid bland annat innehåller en balans mellan mängden tid till undervisning respektive tid till undervisningsanknutet arbete.

Parterna enas även om att i samband härmed undersöka förutsättningarna att hitta en gemensam syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning som stöd i det

40 670

lokala arbetet som ofta benämns tjänsteplanering. Exempel på detta är tidplan, dokumentation, planerad arbetsorganisation och arbetsformer samt hur de huvudsakliga arbetsuppgifterna prioriteras och fördelas på arbetstagarna.

Parterna enas om att förhandlingarna ska utgå från Fremias medlemmars förutsättningar och att andra eventuella överenskommelser med andra parter inte är normerande.

§ 8 Ändrad lagstiftning

Om socialförsäkringsbalken eller annan sociallagstiftning, skollagen, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor ska förhandlingar upptas.

Vid protokollet



Gunnar Järsjö

Justeras



Jessica Olsson

670

Ändringar i allmänna anställningsvillkor för Skolor, förskolor och fritidshem den 1 september 2025 – den 31 augusti 2027

§ 2 Mom 2 Anställningsformer

Den lagstadgade anställningsformen "Särskild visstidsanställning" utgår ur avtalet och ersätts av "Avtalad visstidsanställning".

Texten, vad avser avtalad visstidsanställning får följande lydelse:

"Avtalad visstidsanställning. En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning mer än tre år under en femårsperiod."

Timanställning

I stycket som lyder: "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 per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod." ändras texten genom att "per helgfri vecka" utgår.

Texten får följande nya lydelse:

"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 i genomsnitt på en fyraveckorsperiod."

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Genomsnittsberäkningen ändras från fyra veckor till sex månader.

Texten har nuvarande lydelse:

"För heltidsanställd medarbetare är den ordinarie arbetstiden, i genomsnitt under en fyraveckorsperiod, 40 timmar per helgfri vecka."

Texten får följande nya lydelse:

"För heltidsanställd medarbetare är den ordinarie arbetstiden, i genomsnitt under en sexmånadersperiod, 40 timmar per helgfri vecka."

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta arbetstagaren eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare. Om parterna inte kan enas efter



lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid för denna grupp.”

Lovskola

Bakgrund

En huvudman är skyldig att erbjuda lovskola till elever som fr. o. m. årskurs 8 bedöms riskerar att inte bli behöriga till ett nationellt yrkesprogram i gymnasieskolan (minst 50 h i juni och minst 25 h under kommande läsår) eller gått ut årskurs 9 utan att ha blivit behöriga till ett sådant program (minst 50 h i juni).

För att möjliggöra lovskola, vid ferietjänst, såväl obligatorisk enligt ovan som annan lovskola anordnad av arbetsgivaren, inom kollektivavtalets ram är parterna överens om följande att gälla från och med den 1 september 2025.

Parterna lägger till ett nytt moment 2:6 i § 4 med lydelse enligt nedan:

”Mom 2:6 Lovskola

Efter överenskommelse med enskild medarbetare kan ytterligare 10 arbetsdagar nyttjas inom ramen för lovskola. Ersättning utgår till medarbetare enligt följande; när arbetstiden ryms inom den ordinarie årsarbetstiden ersätts medarbetaren med 150 procent av dagslönen, och om arbetstiden överskrider ordinarie årsarbetstid ersätts medarbetaren med 200 procent av dagslönen per extra, av arbetsgivaren nyttjad, arbetsdag. Vid arbete del av dag proportioneras ersättningen.

Anmärkning

Beräkningen av ferielön påverkas inte av arbetsdagar överstigande 194. Sommarferiens längd får inte inskränka semesterperiodens längd. Vid överenskommelse bör den enskilde medarbetarens arbetssituation beaktas.

Dagslönen utgörs av månadslönen $\times 12/365$.”

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 2:2 Timlön ändras genom att ”per helgfri vecka” utgår.

Texten har nuvarande lydelse:

”Timlön, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om arbetstiden överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyraveckorsperiod.”

Texten får följande nya lydelse:

"Timlön, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om arbetstiden överstiger 16 timmar i genomsnitt på en fyraveckorsperiod."

§ 6 Övertids-, mertidsersättningar och övriga ersättningar

Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Momentet får följande nya lydelse:

"Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas faktiskt arbetad tid.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas."

Mom 5:1 får följande nya lydelse

"Med mertid som medför rätt till mertidsersättning avses arbete som deltidanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagarens gällande ordinarie arbetstidens längd om:
mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
där beordrande på förhand inte kunnat ske – mertidsarbete har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extra pass, som inte är beordrad, utgör inte mertid."

Mom 5:2 Beräkning av mertid.

Momentet får följande nya lydelse:

"Vid beräkning av längden av utfört mertidsarbete räknas faktiskt arbetad tid.

Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda mertidsperioderna sammanräknas

Mom 5:3 Beräkning av mertidsersättning får följande nya lydelse:

"Mertidsersättning

Mertidsersättning per arbetad timme, inklusive semesterlön, utges enligt följande:

- a) För mertidsarbete under två timmar närmast före och efter den för deltidanställningen gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd,
Deltidsmånadslönen uppräknad till heltid
94 (enkel mertid)
- b) För mertidsarbete på annan tid
Deltidsmånadslönen uppräknad till heltid
72 (kvalificerad mertid)

AP.
670

Individuell överenskommelse om kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan kompensationsledighet utges med en timme per arbetad timme.”

Mom 5:4 utgår ur avtalet.

Mom 5:5 Ersättning för övertidsarbete vid deltidсанställning får följande nya lydelse och momentet får ny numrering, Mom 5:4. Momentet avser ferietjänst och gråmarkeras:

”Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete

För arbetstid, som överstiger den ordinarie arbetstidens längd under veckan för deltidсанställningen utges ersättning enligt Moment 5:3.”

Mom 7 ersättning vid lägerverksamhet

Ersättningen ändras till 509 kronor från och med den 1 november 2025 och till 524 kronor från den 1 november 2026. I övrigt är momentet oförändrat.

§ 11 Anställnings upphörande

Mom 2:1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Fjärde stycket får ny lydelse, nuvarande lydelse:

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

Stycket för följande nya lydelse:

”De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas, såsom skollagens krav på behörighet och legitimation, liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.”

JO 630
7

Löneavtal

2025-09-01 – 2027-08-31

Fremia – Sveriges Lärare

1. Avtalets omfattning

Löneavtalet gäller Sveriges Lärares medlemmar anställda inom avtalsområdet Skolor, förskolor och fritidshem.

Avtalet gäller för perioden 1 september 2025 till och med 31 augusti 2027.

2. Lönerevision

Lönerevision sker den 1 september varje år.

Lönerevisionen sker inte som en isolerad företeelse, utan bygger på samtal mellan chef och medarbetare under året. Med tanke på att lönerevisionen sker en tid efter skolstart bör inte samtalen mellan chef och medarbetare koncentreras till denna del av året utan inleds lämpligen under våren.

Parterna är överens om att årliga löneökningar ska ske inom avtalsområdet. Lokal lönebildning innebär att löneökningarna fastställs i företagen utifrån dessas förutsättningar. Intentionen med lokal lönebildning är att löneutvecklingen inom avtalsområdet inte ska vara sämre än övrig svensk arbetsmarknad.

Efter avslutad lönerevision respektive år ska därför summan av de fasta lönerna ha ökat med motsvarande värde som märket med beaktande av individuell och differentierad lönesättning.

Ny lön ska meddelas medarbetarna senast den 31 oktober respektive år.

3. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och sakligt grundad.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen och har rätt till lönesamtal.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare med den kompetens som verksamheten behöver på kort och lång sikt.



Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan chef och medarbetare om sådana frågor som har betydelse för medarbetarens arbetsresultat, utveckling och lön. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtalet enligt punkt 6.

Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och medarbetarens bidrag till dessa och vad som krävs för att medarbetaren ska få löneutveckling.

Medarbetarens lön påverkas av arbetsuppgifternas ansvars- och svårighetsgrad och medarbetarens arbetsresultat samt bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Det är parternas gemensamma uppfattning att det är läroplan och övriga styrdokument som ska ligga till grund för såväl den löpande verksamheten som arbetet med att förbättra denna. Därigenom skapas goda förutsättningar för verksamhetens utveckling och för medarbetarnas löneutveckling.

Lönesättningen ska vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Medarbetarens lön ska bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolicy och lokalt framtagna kriterier, exempelvis måluppfyllelse, pedagogisk skicklighet, ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ansvarstagande, idériakedom och innovationskraft.

God måluppfyllelse förutsätter att målen för verksamheten är väl kända och tydliga för medarbetaren. Chefen har ett särskilt ansvar för att målen för verksamheten tydliggörs och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka verksamhetens måluppfyllelse. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för verksamhetens utveckling och förnyelse. Genom att ge medarbetaren kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickade att bidra till att mål uppnås. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön.

4. Löneprocess

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal facklig arbetstagarorganisation på arbetsplatsen eller om sådan saknas.

4.1. När lokal arbetstagarorganisation inte finns på arbetsplatsen

Saknas lokal facklig organisation på arbetsplatsen sker löneprocessen direkt med medarbetarna.

Vid arbetsplatser där det nu saknas, men att det vid förra lönerevisionen fanns ett lokalt fackligt ombud, hanteras löneprocessen enligt 4.2.1. Arbetsgivaren samråder då med Sveriges Lärare.

Anmärkning

Medarbetare bereds möjlighet att kontakta Sveriges Lärare.

4.1.1 Information till medarbetarna

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att arbetsgivaren informerar medarbetarna om lönesättningsprinciper och lönekriterier som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Arbetsgivaren informerar om tidsplanen för lönerevisionen.

4.1.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

4.1.3 Förtydligande lönesamtal

Om medarbetaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Medarbetaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4.2 När lokal arbetstagarorganisation finns på arbetsplatsen

4.2.1 Förberedelse inför lönerevision

De lokala parterna träffas på arbetsgivarens initiativ för att gå igenom förutsättningarna inför årets lönerevision och diskuterar bl.a.

- avtalets innehåll och intentioner
- verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- lönepolicy och kriterier för lönesättning
- befintlig och önskvärd lönestruktur samt hur den förändrats över tid
- tidsplan för löneprocessen och information till chefer och anställda.
- Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla vilka som är medlemmar i samband med förberedelserna inför lönerevisionen.

4.2.2 Lönesamtal

Lönesamtal ska erbjudas i samband med lönerevisionen.

Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska föra en dialog om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån gällande lönekriterier.

I lönesamtalet redovisas medarbetarens ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökad prestation.

Lönestrukturen ska återspegla medarbetarens kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Lönebeskedsamtal

Vid samtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren besked på ny individuell lön baserat på lönekriterier och uppnådda resultat.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska behovet av åtgärdsplan tas upp.

4.2.3 Förtydligande lönesamtal

Om medarbetaren anser att motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande kan förtydligande lönesamtal begäras. Det förtydligande lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas.

Medarbetaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4.2.4 Avslut och utvärdering

Efter att samtliga lönesamtal och eventuella förtydligande lönesamtal genomförts, meddelas lokal part på arbetsplatsen. Därefter träffas de lokala parterna och utvärderar löneprocessen för att förbättra kommande löneprocesser.

Lokal arbetstagarorganisation har rätt att ta del av de nya lönerna för sina medlemmar, begäran ska göras senast 14 dagar efter att utvärdering skett.

4.3 Gemensamma regler oavsett om lokal facklig organisation finns på arbetsplatsen eller inte

4.3.1 Central konsultation

Om någondera parten, lokal part på arbetsplatsen eller företrädare för avtalsparterna, anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner.

Efter central konsultation återupptar de lokala parterna löneprocessen.

5. Förhandlingsordning

5.1 Lokal förhandling

Lokal arbetstagarorganisation kan påkalla förhandling tidigast efter det att besked till ny lön lämnats till medarbetarna, dock senast den 14 nov samma år. I det fall lönerevisionen genomförs senare ska lokal förhandling påkallas senast två veckor efter det att samtliga löner meddelats.

5.2 Central förhandling

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

6. Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren och medarbetaren bör genomföra medarbetarsamtal som ska ligga till grund för löneutvecklingen.

Medarbetarsamtalet kan exempelvis innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling



- uppföljning av satta mål för medarbetaren och medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling
- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens kompetensutveckling varvid professionsprogrammet bör beaktas
- medarbetarens samarbets- och initiativförmåga

7. Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar medarbetare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före lönerevisionsdatum respektive år och är medlem i Sveriges Lärare och som har arbetsuppgifter inom avtalsområdet. Löneavtalet omfattar inte medarbetare som den 31 augusti respektive år

- Inte har fyllt 18 år,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om ej överenskommelse träffas om annat.
När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare hos arbetsgivaren enligt detta avtal,
- är visstidsanställd med angivet slutdatum för anställningen och vars anställningstid vid lönerevisionstillfället understiger sex månader.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

7.1 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 september respektive år eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneprocessen, ska medarbetaren anmäla sina krav härpå till arbetsgivaren senast den 31 oktober respektive år.

7.2 Anställningsavtal

Om avtal om anställning har träffats och arbetsgivaren och medarbetaren då skriftligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av det årets lönerevision.

7.3 Redan genomförd lönerevision

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

7.4 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag ska omräknas retroaktivt och ske individuellt.

7.5 Vissa pensionsfrågor

7.5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar (gäller ITP)

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning, och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska anmäla lönehöjning till aktuellt administrationsbolag för pension.

10. 6p