

Tjänstemannaavtal 2023-2025

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

- Särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering, 1987
- Rekommendationer om riktlinjer för införande av flexibel arbetstid, 2017-1979
- Förslagsverksamhet (Gäller inte företag tidigare anslutna till EIO), 1987
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, 2015
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, 2015
- ~~Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinningar och konkurrensklausultvister, 2015~~
- Avtal om ITP, 1977
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL), 1976
- Social trygghet vid utlandstjänstgöring, 1985
- Trygghetsförsäkring vid arbetskada, 1974
- Utvecklingsavtal, 1985
- Utvecklingsgrupper (kvalitetscirklar)
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister, 2015
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022
- Avtal om ITP och TGL, 2023
- Särskilda bestämmelser vid utlandstjänstgöring, 2023

2
AJ RB
TCG
JK

Avtal om allmänna anställningsvillkor

mellan

Föreningen Installatörsföretagen

Glasbranschföreningen

Maskinentreprenörerna

Måleriföretagen i Sverige

Plåt & Ventföretagen

och

Ledarna

Sveriges Ingenjörer

Unionen

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 2

För tjänsteman som uppnått ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller anställs i företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder uppnåtts enligt ITP-planen gäller avtalet, med följande inskränkning:

- Uppsägningstiden framgår av § 13 Mom 3:3.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Upplysning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.

en
RB
TCG
PT

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 2. Konkurrerande verksamhet

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på tjänstemannens hans arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör tjänstemannen han därför först samråda med arbetsgivaren.

§ 4 Semester

Mom 4:5. Utbetalning av semesterlön och semestertillägg m.m.

Under semesterledighet utges ordinarie månadslön efter avdrag för förekommande obetalda semesterdagar.

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % av de rörliga lönedelarna utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag 1

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har tjänstemannen han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen.

Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt Mom 4:1.

Mom 5:1. Rätten att spara semester

Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt

RB
TCS
PT

att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att tjänstemannen han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska överenskomma om hur ovan nämnda sparade semesterdagar ska utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Mom 7. Nettosemester för intermittent deltidarbete

Om en tjänsteman är deltidanställd och det för tjänstemannen honom gällande arbetstidsschemat innebär att tjänstemannen han inte arbetar varje dag varje vecka (deltidarbete) gäller följande. Antalet brutto-semesterdagar vilka ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda tjänstemän i motsvarande befattningsområde.

§ 5 Sjuklön m.m.

Gäller från och med 1 januari 2019.

Mom 3:2. Sjukdom t.o.m. 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

och med

$$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

AB
RB
TCG
P

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden med 80 procent av den skift- eller ob-ersättning som tjänstemannen gått miste om.

Mom 3:3. Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För tjänsteman med årslön om högst 10 prisbasbelopp:
Sjukavdrag görs per dag med

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

För tjänsteman med årslön över 10 prisbasbelopp:
Sjukavdrag görs per dag med

$$90\% \times \frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ prisbasbelopp}}{365}$$

Anmärkning: Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022. Till och med den 31 december 2021 var lönegränsen 8 prisbasbelopp.

Mom 3:4. Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till **tjänstemannen honom**

- för grupp 1: t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

en
RB
TCG
PT

Mom 5:6. Olycksfall hos annan arbetsgivare eller i egen rörelse

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall hos annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om **arbetsgivaren han** särskilt har åtagit sig detta.

§ 6 Övertidskompensation

Mom 2:5. Resekostnader vid övertidsarbete

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt Mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för **tjänstemannen honom** ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även för tjänsteman som enligt Mom 1:1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 4:1. Mertidsersättning

Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för **tjänstemannens hans** deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med.

§ 10 Föräldralön

Mom 1:1. Rätten till föräldralön

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av graviditet eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till graviditetspenning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd. Detsamma gäller vid tjänstledighet (max 10 dagar) med tillfällig föräldrapenning vid barns födelse eller adoption enligt 13 kap 10 och 12 §§ socialförsäkringsbalken.

Föräldralön utges under sex månader och för högst tre sammanhängande ledighetsperioder. Föräldralön utges inte för längre tid än vad ledighetsperioden/**perioderna eller ledighetsperioderna** omfattar.

BA
AA RB
TCG
P

Föräldralön på grund av födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det, berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

§ 13 Uppsägning

Mom 3:4. Uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt stycke 1 behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt § 33 a LAS inte tillämpas.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilket är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Uppllysning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.

Mom 3:5. Hel sjukersättning

Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning när tjänstemannen får besked om hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad.

EU
RB
TCG
OT

När tjänstemannen får sådant besked ska tjänstemannen han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

AM
A
en
KB
TCG
PT

Bilaga 1

Ledaravtalet

Avtal om lönebildning

Elektriska Installatörsorganisationen EIO, **numera Föreningen Installatörsföretagen**, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåt & Ventföretagen, VVS Företagen, **numera Föreningen Installatörsföretagen**, och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning.

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna utarbetas och formas på företagsnivå.

EU
RB
TCG
PT

Bilaga 2

Löneavtal Unionen

1 b. Riktlinjer för lokala löneförhandlingar

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen.

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individerna att utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledningen, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

AM
EU
RB
TCG
af

Bilaga 2 a

Avtal om lokal lönebildning Unionen

Föreningen Installatörsföretagen Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåt & Ventföretagen Plåtslageriernas Riksförbund, VVS Företagen (arbetsgivarförbunden)

och

Unionen

är ense om att följande avtal om lokal lönebildning gäller för de av arbetsgivarförbundens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa företag, där lokala parter har antagit avtalet.

4. Löneprocessen

Löneprocessen innehåller följande steg

1. Lokala parter inledande arbete

I god tid inför ett inledande möte ger lokal facklig part arbetsgivaren en lista över de personer på företaget som företräds av Unionen. Arbetsgivaren överlämnar därefter information om aktuell lön för dessa medlemmar till lokal facklig part.

De lokala parterna träffas därefter i god tid inför lönerevisionstidpunkten för att genomföra följande:

- en gemensam genomgång av detta löneavtalets innehåll och intentioner

Handwritten notes in blue ink:

EU
TC2
CB

- en redovisning av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- parterna ska analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras innan löneförhandlingarna.
- en diskussion för att fastställa formerna för löneprocessen i form av lönekriterier, tidsplan och vilka som omfattas av lönerevisionen.

AM
A
RD
en
T24
PT

Bilaga 4

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1. Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Elektriska Installatörsorganisationen EIO, numera Föreningen Installatörsföretagen, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen Sverige, Plåtslageriernas Riksförbund, numera Plåt & Ventföretagen, Elektriska Installatörsorganisationen EIO respektive VVS Företagen, numera Föreningen Installatörsföretagen. Dessa tjänstemän undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

Det noteras att med allmänna arbetstidslagen avses arbetstidslagen i dess äldre lydelse. Detta innebär att reglerna om dygnsvila, nattvila och veckovila i nuvarande arbetstidslag är tillämpliga.

Avvikelse från arbetstidslagens regler om dygnsvila, nattvila och veckovila kan göras genom lokal överenskommelse.

EL
RB
TCG
PT

Bilaga 5

Arbetstidsförkortning

Allmänt

Om överenskommelse mellan lokala parter om annat inte träffas eller har träffats så uppgår den totala arbetstidsförkortningen till totalt fem dagar (fyra dagar för anställda inom företag som tillhör Måleriföretagen i Sverige).

Arbetstidsförkortning tjänas in och tas ut under perioden 1 maj till 30 april.

I stället för arbetstidsförkortning i ledig tid kan lokala parter komma överens om uttag i form av

- pensionsavsättning eller
- kontant ersättning

Om uttag i form av pensionsavsättning medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionsavsättningen ökas med mellanskillnaden. Vid nyanställning av tjänsteman ska alltid värdet av den totala arbetstidsförkortningen beaktas i löneöverenskommelsen.

Anmärkning

Med lokala parter menas i första hand företag och fackklubb eller motsvarande. Saknas fackklubb eller motsvarande vid företaget, kan överenskommelse träffas med enskild tjänsteman.

Överenskommelse om annat än ledig tid ska revideras årligen.

EU
RB
TCG
PT

Bilaga 6

Förskjuten arbetstid, jour- och beredskapstjänst

§ 1 Allmänna bestämmelser

Mom 7. Prioritering av bestämmelser

Om ett företag för närvarande tillämpar bestämmelser om ersättning för förskjuten arbetstid, jour- eller beredskapstjänst, vilka bestämmelser är förmånligare än vad nu överenskommits, ska någon försämring inte ske för tjänstemän som har dessa förmåner. Jämförelsen mellan den nu träffade överenskommelsen och de hittills tillämpade ersättningsbestämmelserna ska avse den totala förmånsnivån för den enskilde tjänstemannen med utgångspunkt från de arbetstidsförhållanden som gäller för **tjänstemannen honom** när de nya bestämmelserna träder i kraft. Försämring kan undvikas på olika sätt, t.ex. genom avlösning.

en
RB
T/C
PT

Bilaga 12

Deltidspension gemensamma kommentarer

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att tjänstemännen i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för tjänstemannen att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemannen efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemannen arbetar övertid i sådana situationer som **tjänstemannen han** skulle ha arbetat övertid om **tjänstemannen han** inte hade varit deltidspensionerad.

Tjänstemannen kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av tjänstemannens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal,

AG
RB
TC4
95
EU

t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter **tjänstemannen han** redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om **arbetsgivaren han** underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att **tjänstemannens hans** verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

EM
RB
TZG
11