

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2023-05-01 t.o.m. 2025-04-30
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och SRAT samt Sveriges Ingenjörer
Tid	2023-03-07, 2023-03-14, 2023-03-24, 2023-04-14, 2023-04-21
Plats	Almegas lokaler respektive på Teams
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur Maria Eriksson, Almega Pierre Sandberg, Almega Jan Broberg, Infranord Anders Wessmark, Infranord SRAT Fredrik Damm Stefan Strömqvist Sveriges Ingenjörer Helene Rydling
Justerare	Maria Eriksson, Fredrik Damm och Helene Rydling.

Handwritten initials:
sRy
FD
MB

- § 1 Kollektivavtal för perioden 2023-05-01 – 2025-04-30**
Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2023-05-01 t.o.m. 2025-04-30. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.
- Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.
- § 2 Löneökningsutrymme**
Löneökningsutrymmet är 4,1 % per den 1 maj 2023 respektive 3,1 % per den 1 maj 2024.
- Avräkning har gjorts för avsättning till flexpension om 0,2 % det andra avtalsåret.
- Löneavtal, se bilaga 1.
- § 3 Allmänna anställningsvillkor**
Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.
- § 4 Flexpension**
2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 17 maj 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension hos Tjänsteföretag från och med den 1 maj 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 maj 2024. Parterna är överens om att även medarbetare i åldersintervallet 18-24 år omfattas. Parterna är överens om att härvid eftersträva en nöjaktig lösning för medarbetare som omfattas av tjänstepension (PA-16).
- Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.
- Arbetsgrupper**
- § 5** Parterna enas om ett gemensamt arbete under rubriken arbetsmiljö. Tidsramen är avtalsperioden. Uppdraget beskrivs i bilaga 3.
- § 6** Parterna är överens om att föra en dialog med företag i branschen för att få kunskap om vilka utmaningar som skulle uppstå om premier till tjänstepensionen redovisades på lönespecifikationerna. Syftet är enbart att söka fakta i frågor som rör tekniska begränsningar och behov, kostnader, tidsperspektiv samt andra utmaningar som kan uppstå vid ett införande. Dialogen redovisas till samtliga parter senast 1 maj 2025.

JPE
FB

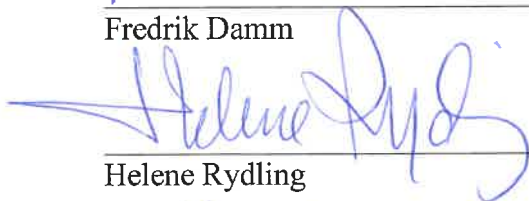
- § 7 Under avtalsperioden ska parterna gemensamt se över utformningen av § 9 i branschavtalet, i synnerhet mom 7.1, i syfte att förenkla och förtydliga.
- § 8 Parterna ska under avtalsperioden gemensamt undersöka förutsättningarna för att av praktiska skäl tillåta arbetsgivare på avtalsområdet att tillämpa timlön för de vars anställning utgör bisyssla (varmed i huvudsak avses studenter respektive pensionärer) oavsett anställningstidens längd.
- § 9 Parterna enas om att för enkelhets och tydlighets skull föra dokumentet Allmänna villkor, avtalsrådets samtliga löneavtal liksom det mellan parterna sedan 2017 gällande avtalet om flexpension till ett sammanhållet dokument. Det ändrar inte status avseende att det fortsatt är olika avtal, eller respektive avtals giltighetstid eller partsförhållanden.
- § 10 Parterna enas om att snarast göra erforderliga anpassningar m.h.t. det på avtalsområdet antagna Huvudavtalet.
- § 11 **Förhandlingarna avslutas**
Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Justeras

datum



Fredrik Damm



Helene Rydning



Maria Eriksson

Avtal om lokal lönebildning

mellan å ena sidan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och å andra sidan Sveriges Ingenjörer och SRAT

1. Avtalets omfattning
2. Lönebildningens syfte och förutsättningar
3. Grundläggande principer
 - 3.1 Mål**
 - 3.2 Lönekriterier**
 - 3.3 Lönesamtal**
 - 3.4 De lokala parternas ansvar**
 - 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision**
4. Löneprocess och förhandlingsordning
 - 4.1 Inledande genomgång**
 - 4.1.1 Strukturgenomgång
 - 4.2 Löneprocessen**
 - 4.2.1 Lönesamtal
 - 4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning
 - 4.3 Förhandlingsordning**
5. Uppföljning
6. Giltighetstid

*Wkey
FD allb*

1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur, och skall tillämpas på medarbetare som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, SRAT eller annat till Saco anslutet förbund.

Sveriges Ingenjörer och SRAT uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av Akademikerförening eller, om Akademikerförening saknas, av Sveriges Ingenjörer och SRAT utsedd lokal facklig företrädare.

2. Lönebildningens syfte och förutsättningar

Lokal lönebildning sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar. De lokala parterna ska beakta företagets lönsamhet, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt samt andra prioriterade verksamhetsmål.

Goda arbetsinsatser bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft och skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget.

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

3. Grundläggande principer

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets förutsättningar och medarbetarens måluppfyllelse och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, Akademikerförening och medarbetare är avgörande för att uppnå en saklig lönestruktur och effektiv lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets mål och lönekriterier.

Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Utbildning av betydelse för företagets verksamhet är värdefullt för företaget och detta bör återspeglas i företagets lönestruktur.

3.1 Mål

Löneprocessen bygger på att chefen vid minst ett mål/utvecklingssamtal per lönerevisionsperiod förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål.

Medarbetarens utveckling och resultat ska följas upp och kopplas till medarbetarens löneutveckling. Målsamtal/samtalen dokumenteras skriftligt och kvitteras av bägge parter.

Kompetensutveckling för medarbetaren ska regelbundet övervägas och knytas ihop med företagets och individens mål.

3.2 Lönekriterier

Generella kriterier för individuell löneutveckling vid företaget fastställs. Vid företag där det finns en lokal Akademikerförening ska kriterierna tas fram i reell samverkan. Kriterierna ska vara väl kända för medarbetarna.

HRy
FD
all

Lönesättande chef och medarbetare fastställer vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

3.3 Lönesamtal

I lönesamtalet samtalar chef och medarbetare om hur medarbetaren har utvecklats och uppfyllt sina mål och hur detta påverkar medarbetarens löneutveckling.

Lönesamtal förutsätter att lönesättande chef och medarbetare förmår kommunicera sina respektive bedömningar av betydelse för lönesättningen samt att den lönesättande chefen har en uttalad befogenhet att med givna förutsättningar sätta ny lön.

3.4 De lokala parternas ansvar

De lokala parterna har ansvar att stödja lokal lönebildning så att lönebildningen genomförs enligt detta avtal.

3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision

När en medarbetare befordras eller på annat sätt får väsentligt mer kvalificerade eller ansvarskrävande arbetsuppgifter ska lönen vara föremål för revidering vid den för förändringen aktuella tiden.

Anmärkning:

Sker befordran/förändring i nära anslutning till ordinarie lönerevision kan överenskommelse med individen träffas om att lönen sätts i nästföljande års löneläge.

4. Löneprocess och förhandlingsordning

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå i första hand genom dialog mellan chef och medarbetare. Företaget ska starta löneprocessen i god tid före ordinarie lönerevisionstidpunkt.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 maj årligen om inte annat överenskommits mellan de lokala parterna.

4.1 Inledande genomgång

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionen gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner samt upprätta en tidsplan för lönerevisionens genomförande. Akademikerföreningen ska till företaget lämna uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen.

4.1.1 Strukturöversyn

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur ska företaget årligen göra en översyn av den befintliga lönestrukturen. Där lokal part finns används lönestrukturanalysen för att diskutera åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. osakliga löneskillnader eller ändrat marknadslöneläge.

4.2 Löneprocessen

Företaget ska kalla alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, till lönesamtal. Lönesamtal genomförs direkt mellan lönesättande chef och medarbetare.

4.2.1 Lönesamtal

Det individuella lönesamtalet ska innefatta en beskrivning av relevanta kriterier för lönesättningen. För att bedöma lämplig löneutveckling ska återkoppling ske till utvecklingssamtal och annan genomförd utvärdering av hur medarbetaren uppfyllt uppställda mål.

Styrelsen
FD
2016

Både lönesättande chef och medarbetare ska förklara sina respektive uppfattningar och argument. Chefen överlämnar i samband med lönesamtalet till medarbetaren ett förslag till ny individuell lön. Chef och medarbetare ska vinnlägga sig om att komma överens om ny lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras av den lönesättande chefen. Uppgift om att lönesamtal har ägt rum ska förmedlas till Akademikerföreningen inför lokal förhandling enligt 4.3.

4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning

I de fall medarbetare inte erhåller någon löneökning alls, eller då de lokala parterna gemensamt anser att löneökningen är ringa, ska särskilda överläggningar föras om vad som krävs för att få en positiv löneutveckling. Lönesättande chef och medarbetare ska vara delaktiga i processen. Medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder ska behandlas. Det normala är att en medarbetare som gör en fullgod arbetsinsats har en positiv löneutveckling.

4.3 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner för Akademikerföreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Saknas lokal part sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

Central förhandling

Central förhandling kan påkallas senast tre (3) veckor efter det att lokal förhandling avslutats.

5. Uppföljning av lönerevision

Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala Akademikerföreningen redovisa det totala utfallet av lönerevisionen för Saco- föreningens medlemmar.

6. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 maj 2020 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

NRy
FD
11/6

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 7 mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation tillförs följande anmärkning:

Anmärkning

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

§ 9 Restidsersättning, Mom 3 Ersättning

Erhåller följande lydelse:

”Restidsersättning betalas per den

1 maj 2023 med 114,14 kr/tim,

1 maj 2024 med 117,68 kr/tim.

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn, eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag, är restidsersättningen per den

1 maj 2023: 126,84 kr/tim,

1 maj 2024: 130,78 kr/tim.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.”

§ 9 mom 6.1 Ersättning för hemresa

Sista meningen får följande lydelse:

Om egen bil är lämpligaste färdmedel betalas ett skattepliktigt belopp motsvarande vid var tid gällande högsta skattefria belopp för resor i tjänst enligt SKV. Vid tidpunkten för avtalstecknandet är denna summa 25 kr.

.”

§ 9 Restidsersättning, Mom 7.1 Förrättningstillägg samt traktamente vid flerdygnsförrättning

*JMK
FB
llb*

Erhåller följande lydelse:

		Förrättningstillägg (skattepl)	Traktamente (skattefritt)	Natt- traktamente	Totalt
Tre första månaderna					
Avresedag	före kl 12.00	110 kr	260 kr		370 kr
	efter kl 12.00	55 kr	130 kr		185 kr
Hel dag		110 kr	260 kr		370 kr
Hemkomstdag	före kl 19.00	55 kr	130 kr		185 kr
	efter kl 19.00	110 kr	260 kr		370 kr
Egen logi*		150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		130 kr	210 kr

Efter 3 månader och upp till 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)	80 kr	182 kr		262 kr
Egen logi*	150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**	75 kr			75 kr
Egen husvagn***	80 kr		130 kr	210 kr

Efter 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)	100 kr	130 kr		230 kr
Egen logi*	150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**	75 kr			75 kr
Egen husvagn***	80 kr		130 kr	210 kr

Anmärkning

- * Tillägg utges när medarbetaren ordnar egen logi.
- ** Tillägg när logi med lägre standard tillhandahålls av arbetsgivaren.
Med annat boende jämföras av arbetsgivaren tillhandahållen husvagn.
- *** Arbetsgivaren bekostar uppställningskostnad inklusive el.

Om medarbetaren få fria måltider reduceras både traktamente och förrättningstillägg med 20 procent för frukost, 35 procent för lunch, 35 procent för middag på både förrättningstillägg och traktamente. Vid flera fria måltider kan totalbelopp bli högre på grund av avrundning.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap, Mom 1 Obekväm arbetstid

Erhåller följande lydelse:

Nkey
FD *ullb*

”Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	1 maj 2023	1 maj 2024
Enkel	49,47 kr	51,00 kr
Kvalificerad	107,82 kr	111,16 kr
Storhelg	190,25 kr	196,15 kr

Enkel obekväm tid är

tid mellan klockan 17.30 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 17.30 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 17.30 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Obekväm arbetstid på storhelg är

- tid från klockan 17.30 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 17.30 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.”

§ 15 Uppsägning, mom 4:4 Uppnådd pensionsålder

Erhåller följande nya lydelse:

mom 4:4 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

nrky
FD *allb*

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år den 1 januari 2023.

§ 16 Giltighetstid, Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med 30 april 2025.”

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.”

FD
ME

Arbetsgrupp arbetsmiljö

Under avtalsförhandlingarna om ett nytt branschavtal för bransch Järnvägsinfrastruktur framställde ST en rad olika yrkanden under rubriken arbetsmiljöfrågor. Då parterna inte kunde nå enighet kring dem gavs i stället samtliga centrala parter i uppdrag att på olika sätt gemensamt arbeta med frågorna under avtalsperioden 1 maj 2023 – 30 april 2025.

Arbetet kommer med nödvändighet att behöva ta sin utgångspunkt i att utröna huruvida parterna har samsyn såväl avseende vari eventuella problem eller brister består som kring vad regelverket faktiskt innebär, primärt AFS 2020:01.

De frågor som ST önskar prioritera är:

- Ensamarbete
- Hot och våld
- Nolltolerans gällande kränkningar, hot och hat
- AFS 2020:01

I den mån parterna enas om att ett gemensamt arbete ska göras kring ovan nämnda punkter kan checklistor, statistikunderlag, informationsbroschyrer och utbildningar nämnas som exempel på vad arbetet skulle kunna resultera i.

I den mån parternas arbete av olika skäl inte leder fram till gemensamma åtgärder bör parterna enas i en gemensam rapportbeskrivning av arbetets gång innan avtalsperiodens slut.

Avslutningsvis konstaterar parterna att ämnesområdet är av största vikt, och att det ligger i samtligas intresse – medarbetares och arbetsgivares – att arbetsmiljön är god och säker.

Stockholm april 2023

Almega Tjänsteförbunden
Fackförbundet ST
Ledarna
Seko, Service- och kommunikationsfacket
SRAT
Sveriges Ingenjörer

JRy
FD
MB

Förteckning över alla bolag som omfattas av Järnvägsinfrastrukturavtalet
(förteckningen utgör ej del av kollektivavtal)

Geomatikk Sverige AB	556833-3297
Infranord AB	556793-3089
Infrateam Sverige AB	556983-6850
J&J Infrateam AB	559038-0456
Järnvägskompaniet Stockholm AB	559275-7784
KTL SYD AB	559106-5403
LD Järnväg & Planering AB	559251-3070
Loxia Rail AB	559209-0137
Railway System Uppsala AB	559153-0695
S:t Eriks Järnvägsgrupp AB	559340-7637
ST Consultation AB	559343-7477
Steconfer - Infrastructures and Construction AB	559085-0409
STRANDBERGS RALLARE AB	559183-5169
Subvenio Analysis Sweden AB	559049-1162
Swedish Trackservice AB	559019-6282
Svenska Infragruppen AB	559073-6632
Swietelsky Rail Sweden AB	559253-8630
TB Spår&Anläggning AB	556957-2398
Teleentreprenad i Sverige AB	559181-5963
Vossloh Rail Services Scandinavia AB	556895-1148

SRP
FD MB