

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Järnvägsinfrastruktur
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30
Parter	Tågföretagen och SRAT och Sveriges Ingenjörer
Tid	2025-03-10, 2025-03-24, 2025-03-31, 2025-04-04, 2025-04-10, 2025-04-14, 2025-05-07, 2025-05-13
Plats	Almegas lokaler respektive på Teams
Närvarande för	Tågföretagen Susanne Svärd Elfström Victor Drakes Delegation Jan Broberg Mathias Wennberg SRAT Fredrik Damm Evalinn Wilke Sveriges Ingenjörer Helene Rydling Delegation Lars-Erik Mott Nader Rostaminegad Per Hammarqvist Linda Fors Michael Andersson Clet Temo Annika Återstrand
Justerare	Susanne Svärd Elfström, Pierre Sandberg, Evalinn Wilke och Helene Rydling

EW
HRS
SR

§ 1

Kollektivavtal för perioden 2025-05-01 – 2027-04-30

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30. 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

Löneökningssutrymme

Löneökningssutrymmet är 3,2 % per den 1 maj 2025 respektive 2,8 % per den 1 maj 2026.

Avräkning har gjorts för avsättning till flexpension med 0,2 % för såväl 2025 som för 2026.

Löneavtal, se bilaga 1. Löneavtalet har ändrats redaktionellt så att Tåg företagen ersätter Almega Tjänsteförbunden som part.

§ 3

Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

Parterna är överens om att se över innehållet i avtal om allmänna anställningsvillkor i redaktionellt syfte under avtalsperioden.

§ 4

Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 17 maj 2017 och som kompletterats här efter avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag med 0,2 procent från och med den 1 maj 2025, med 0,2 procent från och med den 1 maj 2026. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 maj 2025, till 1,7 procent från och med den 1 maj 2026. 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).

§ 5

Partsgemensamt arbete under avtalsperioden

Parterna har tillsammans med övriga parter på avtalsområdet enats om att tillsätta en arbetsgrupp kring frågan om hot & våld från tredje man. Planeringen för arbetsgruppens arbete ska inledas senast den 30 november 2025 och arbetet ska vara slutfört den 30 november 2026. Arbetsgivarparten är sammankallande och arbetet inleds med gemensam undersökning av förekomsten av hot & våld i branschen.

Handwritten signatures:
SMEJ
aw JSE

Parterna har vidare tillsammans med övriga parter på avtalsområdet enats om att ta fram och genomföra en partsgemensam utbildning kring MBL och samverkan samt Förtroendemannalagen.

§ 6

Arbetstidsförkortning

Parterna har på initiativ av arbetstagersidan diskuterat frågan om avsättningar till arbetstidsförkortning och är överens om att återuppta diskussionerna nästa avtalsrörelse.

§ 7

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svensk Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK respektive LO angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde. Avtalet tillförs förteckningen "Övriga avtal mellan parterna".

§ 8

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Stockholm den 13 maj 2025



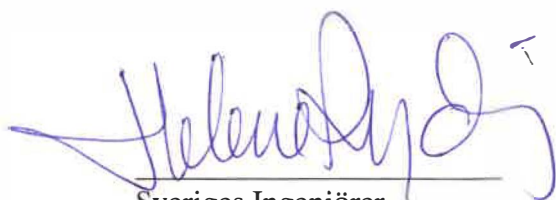
Justeras



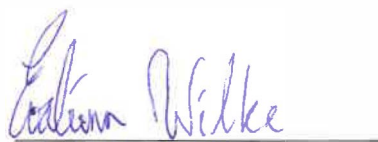
Tågföretagen
Susanne Svärd Elfström



Tågföretagen
Pierre Sandberg



Sveriges Ingenjörer
Helene Rydning



SRAT
Evalinn Wilke

Avtal om lokal lönebildning

mellan å ena sidan Tåg företagen, bransch 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



1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Tågföretagen, bransch 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. Målsamtalet/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.

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 överenskommes 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 marknadsloneläge.

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.

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.

Handwritten signatures in blue ink, including the letters "aw" and "SS".

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 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.

Handwritten signatures:
MPey
an
SS

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 7 Övertid

Mom 6.1 Återföring av övertid

Sista stycket erhåller följande lydelse:

Under kalenderåret får högst 150 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Erhåller följande lydelse fr o m 1 oktober 2025:

Med mertidsarbete avses arbete som deltidssarbetande medarbetare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmättet för heltidssarbetande.

Arbete för deltidssarbetande är övertid enligt bestämmelserna i § 7 om medarbetaren arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Allmänt mertidsarbete m m

Sista stycket erhåller följande lydelse fr o m 1 oktober 2025:

Ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med medarbetaren.

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Tillförs ett nytt andra stycke som erhåller följande lydelse fr o m 1 oktober 2025:

Kompensation för mertidsarbete såväl mertidsersättning som kompensationsledighet ersätts och beräknas i enlighet med reglerna för övertid.

EW 8/15
882

Mom 7 Beräkning av mertidsersättning

Momentet utgår fr o m 1 oktober 2025.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Momentet utgår fr o m 1 oktober 2025.

§ 9 Restidsersättning, Mom 3 Ersättning

Erhåller följande lydelse:

Restidsersättning betalas per den
1 maj 2025 med 121,44 kr/tim,
1 maj 2026 med 124,84 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 2025: 134,96 kr/tim,
1 maj 2026: 138,74 kr/tim.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

§ 9 Restidsersättning,

Mom 7.1 Förrättningstillägg samt traktamente vid flerdygnsförrättning

Erhåller följande lydelse:

		Förrättningstillägg (skattepl)	Traktamente (skattefritt)	Natt- traktamente	Totalt
Tre första månaderna					
Avresedag	före kl 12.00	110 kr	290 kr		400 kr
	efter kl 12.00	55 kr	145 kr		200 kr
Hel dag		110 kr	290 kr		400 kr
Hemkomstdag	före kl 19.00	55 kr	145 kr		200 kr
	efter kl 19.00	110 kr	290 kr		400 kr
Egen logi*		150 kr		145 kr	295 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		145 kr	225 kr

Efter 3 månader och upp till 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)	80 kr	203 kr	283 kr
---	-------	--------	--------

[Handwritten signature]

Egen logi*	150 kr	145 kr	295 kr
Annat boende**	75 kr		75 kr
Egen husvagn***	80 kr	145 kr	225 kr

Efter 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)	100 kr	145 kr	245 kr
Egen logi*	150 kr	145 kr	295 kr
Annat boende**	75 kr		75 kr
Egen husvagn***	80 kr	145 kr	225 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.

Traktamente utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd.

Om medarbetaren får 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:

Arbetsstagare, 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 2025	1 maj 2026
Enkel	52,63 kr	54,10 kr
Kvalificerad	114,71 kr	117,93 kr
Storhelg	202,43kr	208,10 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 himmelsfärds 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.

§ 16 Giltighetstid, Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med 30 april 2027.

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

EW
MF
SS

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

Exakt Infra Rail Nordic AB	559494-7243
Geomatikk Sverige AB	556833-3297
Infranord AB	556793-3089
Infrateam Sverige AB	556983-6850
J&J Infrateam AB	559038-0456
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
Subvenio Rail AB	559343-9853
Swedish Trackservice AB	559019-6282
Svenska Infragruppen AB	559073-6632
Svenska Infragruppen Entreprenad AB	559301-7675
Swietelsky Rail Sweden AB	559253-8630
Teleentreprenad i Sverige AB	559181-5963
Vossloh Rail Services Scandinavia AB	556895-1148

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "JPK" and "Jag".