

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m. m.

Parter: Föreningen Installatörsföretagen
Glasbranschföreningen
Maskinentreprenörerna
Måleriföretagen i Sverige
Plåt & Ventföretagen

och

Sveriges Ingenjörer

Tid: den 23 maj 2025

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats denna dag om löner enligt **bilaga A** samt att prolongera gällande avtal med följande ändringar och tillägg enligt **bilagorna B till E**.

§ 1 Avtalsperiodens längd

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2025 – 2027, varmed avses perioden 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

Avtalet om allmänna villkor gäller därefter för ett år i sänder, om inte avtalet sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Förhandlingsordning

Parterna är överens om att anta den nya förhandlingsordningen enligt **bilaga B**. Förhandlingsordningen träder i kraft den 1 januari 2026 och tillämpas på lokala förhandlingar som påkallas från och med den 1 januari 2026. Den tidigare förhandlingsordningen tillämpas för förhandlingar där den lokala förhandlingen påkallats före den 1 januari 2026. Parterna vill särskilt lyfta följande avseende den nya förhandlingsordningen.

- Intressetvister regleras inte i förhandlingsordningen utan regleras i lag.
- Att tvister enligt §§ 34 och 35 MBL ska förhandlas både lokalt och centralt har införts, liksom att det har förtydligats att fristen är 10 arbetsdagar för påkallande av central förhandling liksom vid väckande av talan i arbetsdomstolen.
- Tjänstemän i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning omfattas numera inte av förhandlingsordningen.
- Skriftlighetskrav har införts vid påkallande av central förhandling.
- Det har förtydligats att även när part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag gäller förhandlingsordningens preskriptionsfrister.
- Möjligheten för enskild tjänsteman att väcka talan utan föregående förhandling eller utan att fullfölja i central förhandling har införts.
- En tydlig giltighetstid på 6 månader har införts.

16/ TCH
CA MO AN
TKS

TJÄNSTEMANNAAVTALET 2025 – 2027

Sveriges Ingenjörer

§ 3 Ändringar i allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor

Parterna är överens om ändringarna i avtal om allmänna anställningsvillkor enligt **bilaga C**. Parterna är överens om att till systemet för arbetstidsförkortning avsätta ytterligare 0,5 procent per den 1 maj 2025.

§ 4 Redaktionella ändringar

Parterna är överens om att genomföra de utklippta och markerade redaktionella ändringar enligt **bilaga D**. Parterna är överens om att de redaktionella ändringarna inte är avsedda att ändra kollektivavtalets innehåll materiellt. Vid en eventuell tvist ska avtalet tolkas i enlighet med lydelsen av avtalet 2023-2025.

§ 5 Anteckningar till förhandlingsprotokollet

Parterna noterar att i samband med att arbetstidsförkortning infördes på avtalsområdet var parterna överens om att modellen ska samordnas med eventuellt kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning. Parterna är överens om att detta alltså gäller.

Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.

§ 6 Arbetsgrupper

Parterna är överens om en arbetsgrupp gällande hur mycket tjänstemännen arbetar i enlighet med direktivet i **bilaga E**.

Arbetsgivarföreningarna nedan tecknar var för sig denna överenskommelse.

Stockholm den 23 maj 2025

SVERIGES INGENJÖRER
Maria Calme

FÖRENINGEN INSTALLATÖRSFÖRETAGEN
Evelina Ekland

MASKINENTREPRENÖRERNA
Claes Arenander

PLÅT & VENTFÖRETAGEN
Karin Wiberg Stålbrost

GLASBRÄNSCHFÖRENINGEN
Torbjörn Carlberg

MÅLERIFÖRETAGEN I SVERIGE
Camilla Hedström, ClasGöran Carlsson

Camilla Hedström

Karin Wiberg Stålbrost

LÖNEAVTAL

Avtalets omfattning

Detta avtal är träffat mellan Föreningen Installatörsföretagen, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåt & Ventföretagen samt Sveriges Ingenjörer och gäller respektive organisations medlemmar. Avtalet ska också tillämpas på de anställda vid berörda företag som är medlemmar i andra SACO-förbund.

Övergripande mål och principer

Parterna är överens om att löner ska vara individuella och differentierade. Lönesättningen ska grundas på prestation, ansvar och kompetens. Eventuella diskriminerande löneskillnader ska omgående justeras.

Avtalet utgår från en verksamhetsstyrd lokal lönebildning med individen i fokus. Lönebildningen ska ske mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Akademikernas utbildning och kompetens är av stor betydelse för företagets utveckling, produktivitet och lönsamhet. Ökad lönsamhet ger förutsättningar för god löneutveckling.

Genom lönesättning kan företag belöna när medarbetare gör rätt saker. Lön är ett viktigt styrmedel. Lön ska stimulera ökade insatser och arbetsglädje. Lön är därför en viktig fråga för så väl medarbetare som företag.

Företagen har det yttersta ansvaret för att avtalet efterföljs, men det är ett gemensamt ansvar för de centrala parterna, medarbetarna och företagen att tillsammans vårda och utveckla löneavtalet.

I företag med lokala företrädare för Sveriges Ingenjörer utformar de lokala parterna, inom avtalets ram, den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen.

Även lönekriterier ska fastställas på företaget. Dessa kan variera med hänsyn till verksamhet och befattning. Exempel på vägledande kriterier kan vara: ekonomiskt och personellt ansvar, befattningens svårighetsgrad, lednings- och samarbetsförmåga, initiativförmåga, teknisk kompetens, idé- och innovationsriktighet och omdöme. Företaget ansvarar för att de lönesättningsprinciper och lönekriterier som lönesättningen utgår ifrån är tydliga och kända.

Löneökningar till följd av befordringar eller som är en avlösning av annan förmån, t ex övertidsersättning, hanteras lämpligen vid sidan om lönerevisionen.

Löneprocessen

Finns en lokal facklig part på företaget är denna en viktig aktör i löneprocessen och bidrar med värdefull kunskap, särskilt i punkterna 1 och 4 nedan.

Finns inte någon lokal facklig part utgår det inledande mötet (punkten 1) och den avslutande utvärderingen (punkten 4) i den beskrivna processen nedan.

1) Inledande möte mellan arbetsgivaren och lokal facklig part

I god tid inför det inledande mötet ger lokal facklig part arbetsgivaren en lista över de personer på företaget som företräds av Sveriges Ingenjörer. 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 löneavtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en genomgång av medlemmarnas lönestruktur samt eventuella behov av särskilda lönejusteringar för att justera osakliga eller diskriminerande löneskillnader
- en diskussion om formerna för löneprocessen så som lönekriterier, tidsplan och vilka som omfattas av lönerevisionen

2) Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalets syfte är att samtala kring hur tjänstemannen utför och utvecklas i sitt arbete samt hur den framtida utvecklingen kommer att se ut.

Utvecklingssamtal ska ske årligen och på arbetsgivarens initiativ. Under utvecklingssamtalet ska medarbetarens prestation diskuteras. Individuella mål för medarbetaren ska sättas upp och behov av kompetensutveckling ska diskuteras mellan chef och medarbetare. Samtalet ska även behandla medarbetarens arbetsbelastning och arbetssituation med avseende på övertidsarbete, arbetets krav, svårighet och ansvar. Utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligt.

3) Lönesamtal

Lönesamtal ska ske årligen och på arbetsgivarens initiativ. Samtalet sker mellan lönesättande chef och medarbetare och förutsätts omfatta:

- en genomgång av de lönekriterier och principer som ligger till grund för lönesättningen
- en uppföljning av uppsatta mål samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en dialog om medarbetarens lönenivå och löneutveckling

- chefens förslag och motivering till ny lön

Det ska finnas en naturlig koppling mellan vad som diskuteras i utvecklingssamtalet och lönesamtalet. Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Utfallet av lönesamtalet, den nya lönen, ska dokumenteras skriftligt.

Utgångspunkten är att alla medarbetare genom sina arbetsuppgifter och resultat bidrar till företagets utveckling, lönsamhet och tillväxt. Det naturliga är därför att medarbetare får en löneökning.

Handlingsplan

Om en medarbetare på grund av bristande prestationer inte får någon löneökning eller en ringa sådan ska en skriftlig handlingsplan upprättas. Syftet med handlingsplanen är att tydliggöra inom vilka områden åtgärder och kompetenshöjande insatser behövs göras. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid den tidpunkt som överenskommits i planen.

4) Avstämning/Utvärdering

När lönesamtalen har genomförts överlämnar företaget en sammanställning av de nya lönerna för de medlemmar som företräds av Sveriges Ingenjörer till lokal facklig part.

Parterna ska därefter ha ett möte för att utvärdera löneprocessen, med fokus att förbättra och utveckla den lokala lönebildningen. Vid detta möte bör också processens inledande samtal om lönestrukturer och eventuella osakliga löneskillnader följas upp.

5) Revisionstidpunkt

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt. Lönerevisionstidpunkt enligt detta avtal är 1 april, om inte annat överenskommits skriftligen mellan de lokala parterna.

För det fall tjänsteman erhållit lönerevision avseende år 2025 före revisionsdatum enligt stycket ovan, omfattas denne inte av lönerevision den 1 april 2025, såvida annat inte överenskommits.

I det fall ny lön inte utgår vid revisionstidpunkten ska, utöver lön, även andra utbetalda ersättningar och gjorda avdrag omräknas retroaktivt från 1 april eller annat överenskommet datum.

Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att komma överens och att lönefrågan bör lösas vid det enskilda lönesamtalet.

Vid oenighet om en enskild individs lön

Medarbetare som inte är beredd att acceptera den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att anmäla ärendet till lokal facklig part för överläggning med företaget. Om inte annat överenskommits lokalt ska överläggning påkallas inom 14 dagar efter genomfört lönesamtal.

Handwritten notes:
Cfr TCA
De af
WMS

Vid oenighet om löneprocessen

Vid oenighet om löneavtalets tillämpning kan lokal förhandling påkallas. Förhandlingen ska genomföras senast tre veckor efter påkallandet. Om enighet inte kan uppnås i den lokala förhandlingen, bör de lokala parterna ta kontakt med centrala parter för en konsultation. En sådan konsultation ska påkallas *under pågående lokal förhandling* och syftar till att klargöra avtalets intentioner vad gäller löneprocessen.

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte uppnås vid lokal förhandling, kan endera parten påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling avslutats. Inriktningen är att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

Giltighetstid

Löneavtalet gäller från och med 2025-05-01 till och med 2027-04-30.

Avtalet gäller därefter för ett år i sänder, om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpnings tiden med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

CT er TG
all af
SMS

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingsordningen träder i kraft den 1 januari 2026 och tillämpas på lokala förhandlingar som påkallas från och med den 1 januari 2026. Den tidigare förhandlingsordningen tillämpas för förhandlingar där den lokala förhandlingen påkallats före den 1 januari 2026.

Samförstånd

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän har konstruktiva diskussioner som präglas av förståelse och ömsesidig hänsynstagande och på det sättet försöker undvika tvister.

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av Avtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektivavtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Twister enligt lagen om anställningsskydd eller kollektivavtalad anställningsform

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lönetvister och tvister om arbetsskyldighet enligt medbestämmandelagen

Förhandling enligt 34 § tredje stycket MBL (arbetsskyldighet) och 35 § MBL (lön eller annan ersättning) ska äga rum både lokalt och centralt. Detta innebär att vid oenighet vid lokal förhandling ska central förhandling påkallas inom tio arbetsdagar. Kan tvisten inte lösas vid central förhandling ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter att central förhandling avslutats.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iakttä förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Lokal förhandling

SEE TCG
DE CH
KMS

TJÄNSTEMANNAAVTALET 2025 – 2027

Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då förhandling begärdes, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

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 två månader från den dag då den lokala förhandlingen avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor den dag då förhandling begärdes, om inte parterna har kommit överens om annat.

Avslutande av lokal och central förhandling

Lokal och central förhandling ska anses vara avslutad den dag då parterna i förhandlingsprotokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Om parterna inte enats anses förhandlingen vara avslutad den dag då part skriftligen ger motparten besked om att part anser att förhandlingen är avslutad.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Notera undantagen under Förhandlingspreskription för tidsfrister i enlighet med lagen om anställningsskydd och medbestämmandelagen.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

CD EE TCG
de CH
XMS

Ändringar i allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor

§ 4 tillförs ett nytt Mom 3:4 enligt nedan.

Mom 3:4 Föräldraledighet vi huvudsemester

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska tjänsteman som avser att vara helt föräldraledig under perioden den 1 juni till den 31 augusti anmäla ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan tjänstemannen lämna in eller ändra sin anmälan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning

Har arbetsgiven inte begärt att tjänstemannen ska inkomma med en anmälan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

Sista stycket i § 6 Mom 2:1 utgår.

Mom 2:1. Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand
- eller
- där beordrandet på förhand inte kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

~~Beträffande deltidarbete, se Mom 4.~~

Anmärkningen till § 6 Mom 3:2 tillförs en sjätte punkt.

Mom 3:2. Övertidsersättning

Övertid ersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

månadslönen

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

low th
ch
ch
sons

Anmärkningar

1. Vid säsongsbetonad verksamhet må arbetsgivare, oavsett vad som sagts ovan, utlägga kompensation för tjänstemans övertidsarbete i form av annan ledighet – minst 1 ¾ timme per utförd övertidstimme – såvida stilleståndsperiod kan förutses inträffa senare. Samråd ska ske om tidpunkt för ledigheten vilken ska utläggas inom sex månader efter det övertidsarbetet förekommit.
2. Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".
3. Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.
4. Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a), utgår med 1 ½ timme och för övertidsarbete, som avses under b), med 2 timmar för varje övertidstimme.
5. Övertidsersättningen inbegriper semesterlön enligt § 4 Mom 4:1.
6. Vid tillämpning av divisorena ska deltidanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 6 Mom 4:1 och 4:2 utgår.

Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom 4:1. Mertidersättning

Om en deltidanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för tjänstemannens deltidanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Anmärkning

- Ersättningen för överskjutande timmar inbegriper semesterlön enligt § 4 Mom 4:1.
- Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.
- Med veckoarbetstid avses här den deltidanställdes arbetstid på helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.
- Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.
- Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 4:2. Övertidskompensation vid mertid i vissa fall

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt Mom 1–3.

Vid uträkning av övertidsersättning per timme enligt Mom 3:2 ska tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Bilaga 4 § 2 Mom 1 justeras enligt nedan.

Mom 1. Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om tre månader fyra veckor. Om företagets redovisning görs per kalendermånad får istället kalendermånad användas som begränsningsperiod.

CD
e TC
val CH
XMS

TJÄNSTEMANNAAVTALET 2025 – 2027

Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen

För tjänsteman i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänsteman i tvåskiftarbete tillämpas samma regler som för underställd personal.

Anmärkning

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Sista stycket i Bilaga 4 § 3 Mom 1 utgår.

Mom 1. Definition

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt Mom 2 nedan. Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Beträffande deltidsanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 6 Mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i Mom 2 nedan.

Bilaga 5 Arbetstidsförkortning justeras enligt nedan.

Allmänt

Om överenskommelse mellan lokala parter om annat inte träffas eller har träffats så uppgår den totala arbetstidsförkortningen till totalt sexfem dagar (femfyra 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.

Arbetstidsförkortning tjänas in och tas ut under perioden 1 maj till 30 april. Överenskommelse om andra datum för det sammanfallande intjänande- och uttagsåret får träffas mellan lokala parter.

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, dock ej för andra datum för det sammanfallande intjänande- och uttagsåret.

Överenskommelse om annat än ledig tid ska revideras årligen.

all E- TCH
af
VWS

Förläggning av ledig tid

Ledigheten uttas i hela dagar om annan överenskommelse inte träffas mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Vid ledighetens förläggning bör hänsyn tas såväl till verksamhetens krav som till tjänstemannens önskemål.

Ledighet som inte uttas under aktuellt avtalsår ersätts vid avtalsårets utgång kontant med en lön per timme enligt följande motsvarande mertidsersättning enligt § 6 Mom 4:1.

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Anmärkning 1

- Ersättningen för outtagen ledighet inbegriper semesterlön enligt § 4 mom 4:1.
- Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.
- Med veckoarbetstid avses här tjänstemannens arbetstid på helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Anmärkning 2

I avtalsöverenskommelserna 2001, 2004, ~~och~~ 2007 och 2025 träffade parterna överenskommelse om arbetstidsförkortning inom en kostnadsram av 1,5 %, 0,5 %, ~~respektive~~ 0,5 % respektive 0,5 % varför arbetstidsförkortningen fr.o.m. 2010-04-30 2025-05-01 uppgår till ett värde av 2,5 3 %. Dessa överenskommelser gäller även fortsättningsvis om inte annan överenskommelse träffas.

(För anställda inom företag tillhörande Måleriföretagen i Sverige gäller att ingen överenskommelse träffades 2004 om arbetstidsförkortning varför kostnadsramen under ovanstående period uppgår till totalt 2,0 2,5 %).

Bilaga 10 Utdrag ur Huvudavtalen utgår den 31 december 2025 och ersätts med den nya förhandlingsordningen i Bilaga C (Bilaga B Sveriges Ingenjörer) som träder i kraft den 1 januari 2026. Bilaga 10 tillförs därför nedan inledande text.

Denna förhandlingsordning utgår den 31 december 2025 och ersätts med den nya förhandlingsordningen. Den nya förhandlingsordningen tillämpas på lokala förhandlingar som påkallas från och med den 1 januari 2026. Den tidigare förhandlingsordningen tillämpas för förhandlingar där den lokala förhandlingen påkallats före den 1 januari 2026.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "TCH", "CH", "KMS", and a large "CO" mark.

Redaktionella ändringar

Förteckning över särskilda överenskommelser justeras enligt nedan.

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket. Nedanstående lista är inte uttömmande.

- Särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering, 1987
- Rekommendationer om riktlinjer för införande av flexibel arbetstid, 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 ITP, 1977
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL), 1976
- Social trygghet vid utlandstjänstgöring, 1985
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, 1974
- Utvecklingsavtal, 1985
- Utvecklingsgrupper (kvalitetscirklar)
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, 2015
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022
- Avtal om ITP och TGL, 2023/2025
- Särskilda bestämmelser vid utlandstjänstgöring, 2023

Rubriken till § 5 Sjuklön m.m. justeras enligt nedan.

§ 5 Sjuklön m.m.

§ 5 Mom 5:8 utgår enligt nedan.

Mom 5:8. Tillämpning

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt reglerna om statligt personskadeskydd i socialförsäkringsbalken jämföras med motsvarande förmåner i socialförsäkringsbalken som tidigare utgick enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

GA
Kurs
av TCG

§ 14 utgår enligt nedan den 31 december 2025.

§ 14 Förhandlingsordning, tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK, tjänstemarknadskommitté SAF-PTK

Bestämmelser om vilken förhandlingsordning och vilka regler för Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK samt Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK, som ska gälla finns i § 7 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK och i §§ 9 och 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK. Reglerna har en självständig giltighet som är oberoende av om motsvarande bestämmelser för tjänstemän gäller mellan SAF och PTK. För förhandlingsordning se utdrag ur huvudavtalen, bilaga 10.

Rubriken till Bilaga 6 justeras enligt nedan.

Bilaga 6 Ersättningsregler vid förskjuten arbetstid, jour- och beredskapstjänst

2
TCB
af
KMS

Direktiv för arbetsgrupp avseende tjänstemannens arbete

Bakgrund

Under avtalsrörelsen 2025 konstaterade parterna att de har olika syn på hur mycket tjänstemännen inom branschen arbetar. Parterna är därför överens om att i en arbetsgrupp utreda detta.

Uppdrag

Arbetsgruppens uppdrag är att tillsammans genomföra ett arbete för att utreda hur mycket tjänstemännen arbetar. Arbetsgruppens syfte är att parterna ska bilda sig en uppfattning om hur arbetsbelastningen ser ut för tjänstemän i branschen för att få en gemensam utgångspunkt för dialogen om hur eventuella problem och utmaningar kan åtgärdas.

Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppen ska bestå av tjänstemän från respektive organisation. Antalet representanter ska vara högst tre från arbetstagersidan och högst tre från arbetsgivarsidan.

Uppdragsperiod

Arbetsgruppen ska inledas under hösten 2025.

Sammanställande

Arbetstagersidan är sammankallande för arbetsgruppen.

er TCH
ar
VUS