

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 juni 2025—31 maj 2027
Parter	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer
Tid	11, 28 april, 9,19, 26, 27 maj, 3 juni 2025
Plats	AlmeGas lokaler, Artillerigatan 34, Stockholm
Närvarande för	För arbetsgivarparten Stefan Lennström, ordförande Maria Eriksson, (ej 11 april, 19 maj) Peter Lindgren (19 maj) Delegation Josefin Helgeson Bengt Jildmalm Hanna Brandström Karin Pull För arbetstagarparten Anders Brandt

-
- § 1 Parterna har i dag träffat avtal om löner och allmänna villkor för perioden den 2025-06-01 – 2027-05-31
- § 2 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Fastigheter, enligt **bilaga 1**.
- § 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 juni 2025, 0,2 från och med den 1 juni 2026 och 0,3 procent från och med den 1 juni 2027. Avsättningen uppgår därmed sammanlagt till 1,5 procent från och med den 1 juni 2025, 1,7 procent från och med 1 juni 2026 och 2,0 procent från och med 1 juni 2027.
- § 4 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 3, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 28 juni 2024. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2025.



- § 5 Införande av ett system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 2. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 juni 2025 och 0,3 procent från och med den 1 juni 2026 från avtalsvärdet.
- § 6 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.
- § 7 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **Bilaga 2**.
- § 8 Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.
- § 9 Parterna är överens om att de redaktionella ändringarna i § 11 inte är avsedda att ändra kollektivavtalets innehåll materiellt. Vid en eventuell tvist ska avtalet tolkas i enlighet med lydelsen av avtalet 2023-2025. Dock utgår 11.5.6 p. 2, om tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvårdad, ur avtalet.
- § 10 Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2025 – 31 maj 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.
- Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2025 – 31 maj 2027.
- § 11 Förhandlingarna avslutades.

Almega Tjänsteförbunden
Fastighetsarbetsgivarna



Stefan Lennström

Sveriges Ingenjörer



Anders Brandt

Bilaga 1

Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden/Almega Fastighetsarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer den 1 juni 2025 till den 31 maj 2027.

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda vid företag anslutna till Almega Fastighetsarbetsgivarna.

Följande löneavtal syftar till att stödja en lokal process för lönebildning. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som i första hand tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till. Det förutsätts att parterna gör en genomgång av avtalets innehåll, lönesättningskriterier och löneutrymme. Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna kommer överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Sammantaget skapar detta bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen och trygghet i anställningen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och duglighet knyts samman med den individuella

löneutvecklingen. Vid den årliga lönedialogen ska medarbetaren få kännedom om vilka förväntningar arbetsgivaren har på medarbetaren, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2:1 Förutsättningar

Lönesättning och löneutveckling för medarbetarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarnas bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

2:2 Principer

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft samt relationer till uppdragsgivarna.

Det är viktigt att en årlig dialog förs mellan lönesättande chef och berörd medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga medarbetare. Framgår det att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa elimineras.

Föräldraledig arbetstagare omfattas av den årliga lönerevisionen och ska ha motsvarande löneutveckling som om hon/han varit i tjänst.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om formerna för den lokala processen
- diskutera lönesättningskriterier
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

I samband med den individuella lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen. Lönestrukturen i företaget ska återspegla medarbetarens kvalifikation, teknisk utbildning, kompetens samt erfarenhet och arbetsinsats.

4 Lokala löneförhandlingar och löneökningar

4:1 Lokal lönebildning

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggningsen och formerna för genomförandet av löneprocessen skall ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

De lokala parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

4:2 Lönedialog

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och berörd anställd. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål - allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt - med koppling till individuell löneutveckling.

4:3 Genomförande av lönerevisionen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden skall de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid

överbägganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i gruppen ingående anställdas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Med utgångspunkt att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda får löneökning. Om en anställd får ingen eller ringa lönehöjning skall berörda parter utreda orsaken därtill och överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Nedan angiven procentsats är ingen utgångspunkt i detta lönebildningsavtal, utan är en sista lösning i det fall de lokala parterna, trots intentionerna, inte har kunnat enas om annat, 3 % 2025 och 2,5% 2026. Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell lönerevisionsstidpunkt.

Parterna är överens om att femte stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det finns färre än tre medlemmar som företräds av Sveriges Ingenjörer. Löneavtalet och genomförandet av lönerevisionen ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar. Se även tillämpningsregel (2.1) gällande begreppet företag.

Om överenskommelse om lönerevisionsdatum inte träffats gäller som lönerevisionsdatum 1 juni 2025, 1 juni 2026.

4:4 Löneprocessen vid företag utan lokal klubb

Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön i enlighet med processen ovan.

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän för Sveriges Ingenjörer gäller följande:

- kollektivavtalets regler om revisionsdatum och nivåer gäller
- arbetsgivaren ska senast 3 veckor innan lönerevisionsdatum ge tjänstemannen ett förslag till ny lön baserat på de mål- och de lönesättningskriterier som tillämpas och på vad som diskuterats i lönedialogen (4:2).

Önskar Sveriges Ingenjörer förhandla om en eller flera medlemmars löneutfall ska begäran om lokal förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 3 veckor från det att tjänstemannen fått del av arbetsgivarens förslag till ny lön. Om parterna inte enas kan central förhandling begäras inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

6. Förhandlingsordning

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt punkt 4:3 kan endera parten påkalla central förhandling. Framställan om sådan förhandling skall ske inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

7. Uppföljning av avtalet

Parterna är överens om att utvärdera avtalets tillämpning under avtalsperioden.

8. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 2025-06-01 t o m 2027-05-31.

Tillämpningsanvisningar

1 Löneavtalets omfattning

- 1.1** Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 69 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställning den 1 december eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 december eller senare året före närmast påföljande lönerevision har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av påföljande års lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, skall dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.5 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag skall omräknas retroaktivt. beträffande provision, se nedan pkt 2.3

2.3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade medarbetare bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde medarbetaren kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga medarbetare.

3 Vissa pensionsfrågor

Företaget skall till Alecta/PRI respektive AP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.



4 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

4:1 Förutsättningar

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motiv för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildning sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter.

4:2 Behov

Kunskap är färskvara, vilket gör att alla anställda har behov av återkommande kompetensutveckling. Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund bör ges möjlighet till personlig utveckling, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

4:3 Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

4:4 Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningssigare för den enskilde anställdes

engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen skall föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp. En viktig grund för de anställdas och företagens samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering.

Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Det är viktigt för dialogen att chefen ges utbildning och organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att utöva ett gott ledarskap.

4:5 Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl företagets som medarbetarens situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, individuella utvecklingsplaner, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser, särskilt i förhållande till uppdragens utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.

Bilaga 2

§ 4 arbetstid redigeras enligt nedan och får följande lydelse

4.1 Omfattning

4.1.1 Tillämpningsområde

Denna paragraf gäller samtliga tjänstemän inom branschområdet med nedan angivna undantag. I den mån lokala överenskommelser träffas enligt bestämmelserna i 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7 får undantag och avvikelser från arbetstidslagens bestämmelser inte innebära att mindre förmånliga regler tillämpas än vad som följer av direktivet 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

4.1.2 Undantag

För tjänsteman i företagsledande ställning gäller inte bestämmelserna i 4.2–4.4

Motsvarande gäller tjänsteman som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är anordnat.

4.1.3 Överenskomna undantag

Tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till övertidskompensation ska ersättas med fem dagars semester och/eller högre lön 5.1.1–5.1.2 kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från bestämmelserna i 4.2–4.4. Dessa tjänstemän är dock inte undantagna från bestämmelserna i mom 4.2.5–4.2.7.

4.2 Ordinarie arbetstid

4.2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om ~~fyra veckor~~ 12 månader. Förläggningen av arbetstiden planeras i ett arbetstidsschema. Schemat ska ange tjänstemännens ordinarie arbetstid för en viss period.

Med egentlig arbetstid avses tid då tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

För tjänsteman med skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden löses frågan om längden på den ordinarie arbetstiden lokalt på arbetsplatsen. Om inte annat överenskommes gäller vad som sägs i bilaga 2.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta tjänsteman eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid för denna grupp.

4.2.2 Helgdagsledighet och arbete på helgdagar

Tjänsteman är med bibehållen lön fri från ordinarie arbete på nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton samt alla helgdagar.

4.2.3 Annan begränsningsperiod

När det föreligger särskilda omständigheter kan arbetsgivaren och den lokala fackliga parten träffa en skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av den ordinarie arbetstiden för en viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

De centrala parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

4.2.4 Arbetstidens förläggning

Vid tillämpningen av 4.2 ska hänsyn tas till såväl verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta att tjänstemannen har möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

4.2.5 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 6 månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro likställas med fullgjord arbetstid. I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, jourtid, och övertid. Beredskapstid ingår inte.

Arbetsgivaren och den [REDACTED] kan träffa överenskommelse om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader.

Anmärkning

Även för [REDACTED] som är undantagna från 4.2 - 4.4 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den [REDACTED] att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa [REDACTED]. Om den [REDACTED] så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa [REDACTED].

4.2.6 Dygnsvila och nattvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje tjänsteman ges minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

I dygnsvilan ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, om inte arbetsgivaren och den [REDACTED] kommer överens om annat.

För tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

Avvikelse från bestämmelserna i första stycket får göras om det föranleds av något särskilt förhållande som exempelvis nödvändigt övertidsarbete. Vid sådan avvikelse ska tjänstemannen ges motsvarande förlängd viloperiod vid nästkommande arbetspass.

Om motsvarande förlängd viloperiod av särskilda skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska tjänstemannen ges motsvarande förlängda viloperioder inom sju kalenderdagar.

I det fall tjänsteman inte erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila och övertidsarbete utförts under minst 3 timmar mellan klockan 00.00 och 05.00 ska tjänstemannen därefter beredas 6 timmars sammanhängande/sammanlagd vila under innevarande 24-timmarsperiod/nästkommande arbetspass. Infaller denna vila helt eller delvis under tid som annars utgör ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående av särskilda skäl inte är möjligt kan kompensationsledighet utgå på annat sätt, exempelvis genom att läggas i en därför inrättad tidbank. Sådan kompensationsledighet ska inom två månader förläggas till ordinarie arbetstid utan att löneavdrag görs.

Tjänsteman är skyldig att på det sätt arbetsgivaren anvisar rapportera eventuella avbrott i dygnsvilan.

De lokala parterna kan med beaktande av reglerna i 4.1.1 komma överens om andra regler avseende dygnsvila än vad som gäller ovan.

4.2.7 Veckovila

Tjänsteman ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Efter lokal överenskommelse kan bestämmas att veckovilan istället beräknas som ett genomsnitt under en fjortondagarsperiod.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Även annan avvikelse från första stycket får göras efter lokal överenskommelse under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds annat lämpligt skydd.

De lokala parterna kan med beaktande av reglerna i 4.1.1 komma överens om andra regler avseende veckovila än vad som gäller ovan.

4.2.8 Anteckning av övertid ~~och mertid~~

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt 4.3 ~~och mertid enligt 5.4.~~ [redacted], den [redacted] eller den centrala [redacted] har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Även för [redacted] som är undantagna från 4.2 - 4.4 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den [redacted] att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. Om den [redacted] så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa tjänstemän.

4.3 Övertid

4.3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för tjänstemannen om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som går åt för att utföra förberedelse- och avslutningsarbeten som är nödvändiga och normalt förekommande för tjänstemannens befattning tas inte upp som övertid enligt 4.3.2.

För tjänstgöring på allmän övertid bör i första hand anlitas tjänsteman som frivilligt tar på sig sådan tjänstgöring. Vid begäran om övertidsarbete ska arbetsgivaren – om framställning om befrielse görs i samband med begäran om övertid - samråda med berörd tjänsteman och pröva dennes skäl att befrias från övertidsarbete.

Anmärkning

~~Beträffande deltidanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt 5.4.1 i detta avtal räknas av från övertidsutrymmet i 4.3.2 nedan.~~

4.3.2 Allmän övertid

~~När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår.~~

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår för heltidsanställd tjänsteman. För deltidanställd tjänsteman får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.

4.3.3 Övertidsgräns

När allmän övertid tas ut får den totala arbetstiden, inklusive ordinarie arbetstid, inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per vecka under den begränsningsperiod som gäller för tjänstemannen enligt 4.2.1 och 4.2.3.

4.3.4 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt 5.2 i detta avtal återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 4.3.2 ovan.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 4.3.2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar ($4 \text{ timmar} \times 1,5 \text{ tim} = 6 \text{ timmar kompensationsledighet}$).

När kompensationsledigheten har tagits ut tillförs övertidsutrymmet enligt 4.3.2 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den [REDACTED] enas om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren och den [REDACTED] kan komma överens om att övertid som ersätts med kompensationsledighet ska läggas ut inom en viss tidsperiod, till exempel räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före ett visst datum.

Beträffande giltighetstid, se 4.4.1.

4.3.5 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret enligt följande:

- högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den [REDACTED].
- ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas om detta, mellan arbetsgivaren och den [REDACTED].

Beträffande giltighetstid, se 4.4.1.

4.3.6 Nödfall

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning av detta inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 4.3.2 och 4.3.3 ovan.

4.4 Giltighetstider

4.4.1 Lokal överenskommelse

Lokal överenskommelse kan träffas med stöd av 4.2.3 för en period om högst tolv månader. Uppsägning av en sådan överenskommelse ska göras minst tre månader före giltighetstidens utgång.

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 4.3.4 och 4.3.5 gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, [redacted] eller av respektive [redacted]

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

Om kollektivavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelser som slutits med stöd av avtalet.

§ 5 Övertidskompensation redigeras enligt nedan och får följande lydelse

§ 5 Övertidskompensation

5.1 Rätten till övertidskompensation

Tjänsteman har rätt till övertidskompensation enligt 5.3 om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 5.1.1 – 5.1.2.

5.1.1 Överenskommelse med vissa tjänstemän

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester och att förekomsten av övertidsarbete beaktas när lönen fastställs.

Sådana överenskommelser ska gälla tjänsteman i chefsställning och tjänsteman vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att välja förläggning av sin arbetstid, eller annan tjänsteman om särskilda skäl föreligger.

Anmärkning:

Vid utvecklingssamtalet ska tjänstemannens totala arbetstid diskuteras. Om tjänstemannen upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till arbetets omfattning, bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning.

5.1.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelser enligt 5.1.1 ska vara skriftliga. De gäller ett semesterår i taget och kan revideras i samband med lönerevision.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Överenskommelsen upphör i sådant fall vid utgången av det semesterår som infaller minst två månader efter det att underrättelsen har överlämnats.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd XXXXXX när en överenskommelse har träffats.

5.2 Förutsättningar för övertidskompensation

5.2.1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för tjänstemannen om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

~~Beträffande deltidarbete se 5.4.~~

5.2.2 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en tjänsteman utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt i anslutning till den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett uppehåll i arbetet om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

5.2.3 Reskostnader vid övertidsarbete

Om tjänstemannen inställer sig för övertidsarbete som inte ligger i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt 5.1.1.

5.3 Kompensation för övertid

5.3.1 Pengar – ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt beakta tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

5.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande.

Övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med två timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

För deltidsanställd ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Exempel

Deltidslön	$\frac{30\,000\text{ kr}}{0,75} = 40\,000\text{ kr}$
Deltidssysselsättningsgrad i procent	0,75

För deltidsanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

~~5.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)~~

~~5.4.1 Ersättning för mertid~~

~~Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med~~

~~månadslönen~~

~~3,5 x veckoarbetstiden~~

~~Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.~~

~~Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt under fyra veckor.~~

~~Tjänstgöring på mertid anses som ordinarie arbetstid.~~

~~5.4.2 Allmän mertid~~

~~När det finns särskilda behov får allmän mertid inklusive mertidsarbete enligt 5.4.3 tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.~~

~~5.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete~~

~~En deltidsanställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget.~~

~~Vid beräkning av ersättning enligt 5.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.~~

5.5 konsekvens ändras till 5.4

5.54 Lokala avtal

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf. Avtal som träffats före detta avtals ikraftträdande fortsätter att gälla utan hinder av reglerna i denna paragraf.

§ 8.4 Semesterlön, semesterersättning m.m får följande nya lydelse:

8.4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

8.4.1 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den *månadslön* som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är:

- 0,8 % av aktuell månadslön för varje betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte ingår.

Antal semesterdagar
vid semesterårets början

Procenttal

25

12,00

28

13,44

30

14,40

Till summan av den rörliga lönedel som har utbetalats året före semesteråret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid som högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön och annan beräkningsgrund för de rörliga lönedelarna.

~~Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund för de rörliga lönedelarna.~~

I beredskaps-, övertids-, ~~mertids~~- och restidsersättning ingår semesterlön.

Anmärkning:

Med månadslön avses här den fasta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad. Med rörlig lönedel avses här till exempel provision, tantiem, bonus, premielön, skift- och jourersättning ~~och beredskapsersättning~~ samt ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

8.4.2 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 procent betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget på rörliga lönedelar ~~om 0,5 %~~ betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag

Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har tjänstemannen rätt att à conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 8.4.1.

Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

8.6.1 Sparande av semesterdagar

Om en tjänsteman för ett visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får tjänstemannen spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Tjänstemannen får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 30 ~~40~~.

Anmärkning:

Av semesterlagen framgår att semesterdagar inte får sparas under semesterår, då tjänstemannen tar ut sparade dagar från tidigare år. Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamheten, arbetet och ledigheter. Detta ansvar innebär också att arbetsgivaren ska möjliggöra för tjänstemannen att ta ut sin semester.

Övergångsbestämmelse:

Övergångsbestämmelsen gäller från semesteråret 2026 till semesteråret 2030.

För de tjänstemän som har mer än 30 semesterdagar sparade ska Arbetsgivaren och tjänstemannen lägga ut sparade semesterdagar så att det inte finns fler än 30 sparade semesterdagar vid övergångsperiodens slut.

§ 10.5 Införes i avtalet

10.5 Rätt till ledig dag

10.5.1 Rätten till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

10.5.2 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag är ledig.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan till exempel innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning Ledighet enligt punkten 10.5.2 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

§ 11 Följande redigering /ändringar införes.

11.4 Vissa samordningsregler

11.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en tjänsteman är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 11.3.8 görs löneavdrag som vid sjukdom efter sjuklöneperioden enligt 11.3.6.

11.4.2 Ersättning från annan försäkring

Om tjänstemannen får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

11.4.3 Annan ersättning från staten

Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller ~~lagen om statligt personskadeskydd~~ Socialförsäkringsbalken (43 kap) ska sjuklönen minskas med ersättningen.

11.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

11.5.1 Inte lämnat friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

11.5.2 Nedsatta sjukförmåner

Om tjänstemannes sjukförmåner har nedsatts enligt ~~lagen om allmän försäkring~~ Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

11.5.3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om en tjänsteman har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

11.5.4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön enligt lagen om sjuklön endast om han särskilt har åtagit sig detta.

11.5.5 När sjukpension betalas ut

Om sjuklön enligt ITP-planen börjar betalas till tjänstemannen upphör rätten till sjuklön.

11.5.6 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt ~~lagen om allmän försäkring~~ Socialförsäkringsbalken eller
- ~~om tjänstemannen arbetsoförmåga är självförvållad, eller~~
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

11.6 Smittbärare

Om en tjänsteman måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken görs avdrag enligt följande t o m den 14:e kalenderdagen.

11.7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt ~~lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring~~ Socialförsäkringsbalken.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2025 – 31 maj 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2025 – 31 maj 2027.

Anmärkning:

Vad det gäller löneavtalet med Ledarna så gäller det tillsvidare med en egen uppsägningsklausul i löneavtalet.

Bil 3 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag får § 3 följande nya lydelse:

- § 3 ~~Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.~~

~~Skulle löneökningssutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningssutrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.~~

Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag per den 1 juni respektive år byggs ut med:

Ytterligare 0,2% under 2025 till en total premie om 1,5%.

Ytterligare 0,2% under 2026 till en total premie om 1,7%.

Ytterligare 0,3% under 2027 till en total premie om 2,0%.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningssutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP