

Slutlig hemställan

Till

Grafiska Företagens Förbund
Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Grafiska Företagens Förbund och å andra sidan Sveriges Ingenjörer avseende Tjänstemannaavtalet, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalet omfattar tiden den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 - 2026-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar tiden 2026-04-01 – 2027-03-31.

Det samlade avtalsvärdet är 6,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för nedan angivna åtgärder.

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

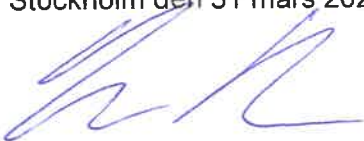
- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 2,4 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent. Vid samma tidpunkter görs en gemensam löneöversyn.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,5 procent från och med den 1 april 2025.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutliga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastats i sin helhet. Svar ska lämnas till oss måndagen den 31 mars 2025 kl 22.00 i våra lokaler, Storgatan 5.

Stockholm den 31 mars 2025



Cecilia Fahlberg



Robert Schön

Hemställan godkännes

För Grafiska Företagens Förbund



För Sveriges Ingenjörer

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för grafisk industri
Parter	Grafiska Företagens Förbund Sveriges Ingenjörer
Tid	4 april 2025
Plats	Näringslivets Hus, Storgatan 19 i Stockholm
Närvarande för	Grafiska Företagen Eva Glückman Anna Freij Christina Villa Anna-Lena Johansson Jakob Mouginot Sveriges Ingenjörer Alexander Bergfriedt Andersson

-
- § 1 Parterna konstaterar att uppgörelse har träffats denna dag om löner för perioden 1 april 2025 – 31 mars 2027 i enlighet med bilaga 1. Övriga mellan parterna gällande avtal prolongeras med följande ändringar och tillägg.
- § 2 Parterna är överens om att till reglerna för arbetstidsförkortning avsätta 0,5 procent för avtalsperioden 1 april 2025 - 31 mars 2027, varav 0,5 procent avsätts från och med den 1 april 2025 och belastar det totala avtalsvärdet om 6,4 procent år 1.
- § 3 Parterna är överens om en utökning av allmän övertid till 160 timmar per kalenderår i § 3 mom 2 arbetstidsavtalet.
- § 4 Parterna är överens om ny avräkningsreglering i § 4 mom 2 vid förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår, bilaga 2.
- § 5 Parterna är överens om att bestämmelserna om mertidsersättning § 6 mom 4 utgår och ersätts av reglerna i § 6 allmänna villkor. Justeringar i allmänna villkor sker enligt bilaga 3.
- § 6 Parterna är överens om att nuvarande § 2 utgår och ersätts i sin helhet med en ny § 2 mom 2 - mom 2:4 enligt bilaga 4. Parterna är överens om att § 2 utgör en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Nuvarande § 2 mom 3 blir nytt mom 5.

Parterna är överens om att regleringen av företrädesrätten i § 2 mom 3 ska följa vid var tid gällande reglering avseende anställningstid i 25 § 1 st § 1 p LAS.

NA CV
AP EL

§ 7 Parterna har enats om regler för arbetstidsförkortning. Parterna är överens om att reglerna gäller fr o m den 1 april 2025 på de villkor som framgår av bilaga 5.

Parterna är överens om att ett värde om 0,5 procent motsvarar en (1) dag vilket i sin tur utgör 8 timmar.

Vad gäller inbetalning av pensionspremie enligt bilaga 5 är parterna överens om att beloppet för premiepensionsinbetalningen ska uppräknas med utgångspunkt från de lagstadgade arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensionspremier aktuellt år. Det antecknas att för 2025 är dessa för närvarande 31,42 procent respektive 24,26 procent. Det ger ekvationen $y * 1,2426 = 1,3142$, vilket ger $y = 1,0576$. Uppräkning av lönen ska således göras med 5,76 procent år 2025.

§ 8 Parterna är överens om att ytterligare löneavstående ska göras med 0,16 procent, för införandet av de nya reglerna för arbetstidsförkortning. Detta löneavstående hanteras av förbundsparterna i samband med beräkning av löneutrymmet år 1 på avtalsområdet.

§ 9 Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp avseende droger på arbetsplatsen, se bilaga 6.

§ 10 Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten, se bilaga 7.

§ 11 Parterna är överens om den gemensamma inställningen till lagstiftad arbetstidsförkortning, bilaga 8.

§ 12 Från 2007 års förhandlingsprotokoll tas följande med:

”§ 12 Tillsvidareanställd tjänsteman har som nyanställd rätt att på betald tid under högst en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. Den lokala fackliga organisationen äger rätt att hålla sådan information två gånger per kalenderår, om ej lokal överenskommelse träffas om annat.”

§ 13 Från 2010 års förhandlingsprotokoll tas följande med:

”§ 4 Om tjänstemannaparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörligt kringgående av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.”

samt

”§ 5 Parterna antecknar att tidigare, år 2001 och 2004, träffade överenskommelser om arbetstidsförkortning består.”

Handwritten notes in blue ink: "12 1V" and "14 6".

samt

”§ 8 Det antecknas att parterna är ense om att det för fullgörandet av beredskap fordras lokal överenskommelse som reglerar ersättningsfrågor samt att schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid”

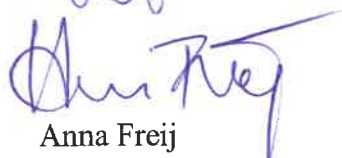
Stockholm 2025-04-04



Eva Glückman



Alexander Bergfriedt Andersson



Anna Freij



Christina Villa

Överenskommelse om löner för perioden 1 april 2025 - 31 mars 2027 mellan Grafiska Företagens Förbund och Sveriges Ingenjörer

1a. Löneprinciper

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän samt oavsett etniskt ursprung.

Det är viktigt att förekommande löneskillnader upplevs som motiverade och rättvisa.

Lönesättningen bör stimulera till kompetensutveckling i olika former.

Anmärkning:

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna tillsammans analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade skillnader finns i företaget skall dessa justeras före förhandlingarna.

1b. Lokala tillämpningsanvisningar

Lokala parter kan träffa överenskommelser om att tillämpa Avtal om lokal lönebildning. Om de lokala parterna inte träffar någon överenskommelse om lokal löneprocess gäller nedanstående.

1c. Riktlinjer för lokala löneförhandlingar

Inför lönerevisionen bör de lokala parterna genomföra en gemensam genomgång av avtalet. Denna genomgång syftar till att parterna vid lokala förhandlingar skall ha förutsättningar att genomföra en lönerevision i enlighet med avtalets intentioner för att uppnå en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivare och individen.

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

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CC" and "OK".

anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning skall vara vägledande för det lokala lönervisionsarbetet.

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

Parterna skall sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar skall behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

Vidare beaktas att tjänstemän genom sitt arbete bidrar till företagets resultat och att företagets framgång är beroende av en värdefull och engagerad insats av tjänstemän på alla nivåer.

Låg löneökning

Det är angeläget att tjänstemän, som under period erhållit liten eller ingen löneutveckling, vid lönesamtal med lönesättande chef informeras om vad medarbetaren kan göra för att öka lönen och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Även de lokala parterna skall överlägga om situationen om berörd tjänsteman så begär.

Individuellt lönesamtal

Parterna betraktar individuella lönesamtal som ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet. Syftet är bl.a. att klarlägga vilka behov och förväntningar som skall vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde. De individuella lönesamtalen skall därför ses som en förberedande del i de lokala lönervisionsförhandlingarna.

1d. Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet syftar till att skapa en dialog kring hur tjänstemannen utför och utvecklas i sitt arbete samt hur den framtida utvecklingen kan se ut. Utvecklingssamtalet hålls årligen på kontinuerlig basis, eller vid behov oftare, mellan medarbetare och chef.

Utvecklingssamtalet bör innehålla följande moment:

- En uppföljning av det senaste utvecklingssamtalet.
- Tjänstemannens befattningsbeskrivning kan, om behov finns, ses över.
- Arbetsgivaren skall klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling och prestation.
- Tjänstemannens kompetens och kompetensutveckling skall sättas i relation till företagets framtida kompetensbehov
- Utvecklingssamtalet bör utmynna i att en plan för mål och utveckling upprättas för tjänstemannen.
- Utvecklingssamtalet bör dokumenteras.

MA C ✓
H J

2. Justering av löner

2.1 Lokala pottar för justering av löner 2025 och 2026

En allmän pott bildas den 1 april 2025 om 2,24 procent respektive den 1 april 2026 om 2,5 procent av lönesumman. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tidpunkt för lönerrevision. Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna dagen före lönerrevision.

Potten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna i punkterna 1a och 1b.

2.2 Löneöversyn 2025 och 2026

De lokala parterna skall därutöver under avtalsåren 2025 och 2026 förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemannagruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Särskilda hänsyn skall vidare tas till individer med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Skulle en sådan individ likväl inte få del av löneökning vid översynen skall - på endera parts begäran - särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder i syfte att åstadkomma en förändring.

Löneökningar till följd av löneöversyn gäller, om inte annat överenskommes, med verkan från den 1 april respektive år.

2.3 Förhandlingsordning

Fördelning av lokal pott och översyn av lönerna skall ske genom förhandling mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av lokal pott enligt punkt 2.1 eller beträffande löneöversyn enligt punkt 2.2 har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

3. Omfattning

3.1 Löneavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

Anställd som är tjänstledig på grund av sjukdom eller föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerevisionen och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk. Lönerevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

3.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 2 skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt till lönehöjning.

3.4 Anställningsavtal den 31 oktober 2025 eller senare respektive den 31 oktober 2026 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 31 oktober 2025 eller senare respektive den 31 oktober 2026 eller senare 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 respektive års lönerevision skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal till enskild tjänsteman redan har utgett lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3.6 Kontraktslön

AN
CV
H
a

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

4. Tillämpningsregler

4.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande där tvist uppkommer om löneutrymme i samband med löneöversyn enligt punkt 2: Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, avses med "företag" företaget som helhet.

4.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

4.2.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje tjänsteman.

4.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt.

Omräkningen skall ske individuellt.

4.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller OB-ersättning.

Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen skall ej omräknas retroaktivt.

4.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 april 2025 eller senare skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

5. Provision

5.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försäld enhet, skall detta belopp provas i samband med lönerevisionen.

5.2 Garanterade provisioner

Detta CV
HP

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas i samband med lönerevisionen.

5.3 Övriga provisioner

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

6. Premielön

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

7. Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum anmäla lönen efter lönehöjningarna enligt punkt 2 för respektive avtalsår.

8. Nämnden för lönefrågor

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden för lönefrågor (lönenämnden).

Lönenämnden består av fyra ledamöter varav Grafiska Företagens Förbund respektive Sveriges Ingenjörer utser två ledamöter var. Parterna utser vidare var sin sekreterare.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister rörande punkterna 1, 2 och 5.

I tvister som rör punkterna 3, 4, 7 och 8 skall nämnden fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Parterna skall utse en opartisk ordförande.

Handwritten notes in blue ink, including the letters "C" and "H" and some illegible scribbles.

Avtal om lokal lönebildning för Grafiska Företagens Förbund och Sveriges Ingenjörer

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda i företag anslutna till Grafiska Företagens Förbund. För att tillämpas ska avtalet antas av de lokala parterna och ersätter då i sin helhet *Löneavtal mellan Sveriges Ingenjörer och Grafiska Företagens Förbund* för det avtalsår överenskommelsen gäller.

§ 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen utgår från företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Det ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets intention är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet kopplas samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Det är också de centrala parternas avsikt att genom det lokala lönebildningsavtalet skapa förutsättningar för att stärka samverkan och samarbetet mellan de lokala parterna även på andra områden.

§ 3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är samma som det datum som fastställs i det centralt träffade löneavtalet mellan Sveriges Ingenjörer och Grafiska Företagens Förbund, om inte annat överenskommits.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- diskuterar lönesättningskriterier
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till.

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

3.1.1 Lönestruktur

Inför den årliga lönerevisionen genomför de lokala parterna en löneöversyn där lönestrukturen på företaget ses över. Lönestrukturen kan definieras som de motiverade löneskillnaderna mellan tjänstemännen på företaget. Löneöversynen är en undersökning av om det finns skäl att göra individuella lönejusteringar för att uppnå den lönestruktur som de lokala parterna är

MS CJ
HP

överens om. Lönestrukturen ska kunna förklaras utifrån företagets lönesättningskriterier och beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.

För att kartlägga löneskillnader mellan män och kvinnor ska lönekartläggning användas.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända. Samma principer ska gälla för alla tjänstemän. Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna tillsammans analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade skillnader finns i företaget skall dessa justeras före förhandlingarna.

3.2.1 Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet syftar till att skapa en dialog kring hur tjänstemannen utför och utvecklas i sitt arbete samt hur den framtida utvecklingen ska se ut. Utvecklingssamtalet ska innehålla följande moment:

- En uppföljning av det som överenskommits och diskuterats vid det senaste utvecklingssamtalet. Tjänstemannens befattningsbeskrivning ska vid behov uppdateras för att spegla aktuellt innehåll.
- Arbetsgivaren ska klargöra de mål och krav som finns på tjänstemannens framtida utveckling. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. En överenskommelse i form av en utvecklingsplan ska träffas gällande de kompetensutvecklingsinsatser som ska genomföras fram till det nästkommande utvecklingssamtalet mellan tjänstemannen och företaget.
- Samtalet ska genomföras och dokumenteras enligt en återkommande struktur. Dokumentation ska utformas så att tjänstemannen kan få en fullgod återkoppling även om den lönesättande chefen byts ut mellan utvecklingssamtalen.

Utvecklingssamtal ska hållas minst en gång per år eller kan vid behov ske oftare. Utvecklingssamtal för nästkommande lönerevision ska genomföras i god tid före lönerevisionen.

3.2.2 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål som kan härledas till den enskilde tjänstemannens prestation
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- ledningsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft

3.3 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren.



Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt den lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- en diskussion om den individuella löneutvecklingen ur ett längre tidsperspektiv

3.4 Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Sveriges Ingenjörer ska ha del av lönerevision i enlighet med de principer som anges i punkt 3.2 -3.2.1. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som har en prestation som starkt avviker från andra tjänstemäns, kan enstaka år få en löneutveckling som klart understiger övriga medarbetares.

Vid företag där Sveriges Ingenjörer förhandlar om löner gäller följande:

- Arbetsgivaren ska till den lokala fackliga organisationen redovisa de medlemmar som får en löneutveckling som klart understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.
- För dessa medlemmar ska på begäran av den lokala fackliga organisationen särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.
- De lokala parterna ska träffa överenskommelse om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.
- För att samma medlem två år i rad ska få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medarbetare vid företaget ska de lokala parterna träffa överenskommelse om detta.

3.5 Parternas avslutande arbete

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Sveriges Ingenjörer klubben förslag till nya individuella löner för de medarbetare som klubben företräder. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Förhandlingarna genomförs enligt löneavtalets 4§, Förhandlingsordning.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

MA CU
Al a

3.6 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar kvaliteten på:

- löneprocessen
- lönesamtal
- utvecklingssamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

§ 4 Förhandlingsordning

Denna förhandlingsordning gäller vid företag där Sveriges Ingenjörer har anmält facklig förtroendeman med fullmakt att förhandla om löner.

Inför lönerevisionen ska arbetsgivaren och lokal representant för Sveriges Ingenjörer fastställa formerna för lönerevisionen.

Träffas inte avtal om annat ska nedan angivna ordning tillämpas för berörda medlemmar.

4.1.1 Uppgift om medlemmar

Sveriges Ingenjörer ska till arbetsgivaren senast två månader före lönerevisionsdatum lämna skriftlig uppgift på de medlemmar de företräder.

4.1.2 Löneförslag

Arbetsgivaren ska senast en månad före lönerevisionsdatum till de lokala företrädarna för Sveriges Ingenjörer överlämna förslag på nya löner för de medlemmar som anmälts enligt punkt 4.1.1 ovan.

Löneförslaget ska tas fram i linje med §§ 2 och 3 i detta löneavtal.

Önskar Sveriges Ingenjörer förhandla om lönerevisionen ska begäran om förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 21 kalenderdagar från det de fått del av arbetsgivarens förslag till lön.

4.1.3 Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Sveriges Ingenjörer.

Den lokala förhandlingen bör påbörjas i god tid före revisionsdatum och vara avslutade senast på den överenskomna lönerevisionsdagen.

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag. Om central förhandling begärs av endera parten ska en central konsultation först genomföras enligt 4.1.4.

4.1.4 Central konsultation

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

Handwritten initials: AB, CU, AP, and a signature.

4.1.5 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan lönerevisionen alternativt frågan om lön till en eller flera medlemmar hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Grafiska Företagens Förbund respektive Sveriges Ingenjörer senast 21 kalenderdagar efter avslutad lokal löneförhandling.

De centrala parterna ska utan dröjsmål fastställa dag för förhandling.

Anmärkning:

De lokala parterna äger rätt att träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna 4.1.1 -4.1.3 angivna ordningen.

§ 5 Lägstlön

Efter lönerevisionen ska lönen för en heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, uppgå till lägst 21 589 kr 2025 och lägst 22 237 kr 2026. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse. Lönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska uppgå till lägst 22 997 kr år 2025 och lägst 23 687 kr år 2026.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal löper parallellt med det centralt träffade avtalet.

§ 7 Tillämpningsanvisningar till Avtal om lokal lönebildning

7.1 Omfattning

Löneavtalet för respektive avtalsår omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars respektive avtalsår.

7.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 mars respektive avtalsår var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från

Handwritten initials and signature in blue ink.

detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

Anställd som är tjänstledig på grund av sjukdom eller föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerevisionen. Lönerevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

7.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 april 2025 eller senare respektive den 1 april 2026 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 2 skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt till lönehöjning.

7.4 Anställningsavtal den 1 oktober 2025 eller senare respektive den 1 oktober 2026 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober 2025 eller senare respektive 1 oktober 2026 eller senare 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 årets lönerevision skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

7.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal till enskild tjänsteman redan har utgett lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

7.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

§ 8 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

8.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje tjänsteman.

8.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

8.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift eller Ob-ersättning.

Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen skall ej omräknas retroaktivt.

8.4 Arbetstidsförändring

Handwritten initials: "CU", "HP", "JK" in blue ink.

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 april eller senare skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

§ 9 Provision

9.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas i samband med lönerevisionen.

9.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas i samband med lönerevisionen.

9.3 Övriga provisioner

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

§ 10 Tjänstemän med delvis rörlig lön

För tjänstemän med lön som till övervägande del består av en fast lön, medan den återstående delen är rörlig, gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

§ 11 Vissa pensionsfrågor

11.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

11.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum anmäla lönen efter lönehöjningarna enligt punkt 2 för respektive avtalsår.

§ 12 Nämnden för lönefrågor

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till nämnden för lönefrågor (lönenämnden). Lönenämnden består av fyra ledamöter varav Grafiska Företagens Förbund respektive Sveriges Ingenjörer utser två ledamöter var. Parterna utser vidare var sin sekreterare. Nämnden har att avge utlåtande i tvister rörande §§ 1-3.3, 3.5 och 3.6. I tvister som rör övriga punkter skall nämnden fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Parterna skall utse en opartisk ordförande.

CU
H A

**Bilaga 2 till överenskommelse 2025 -04-01 mellan
Grafiska Företagens Förbund och Sveriges Ingenjörer**

§ 4 Semester

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaparten kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

När sammanfallande intjänande- och semesterår tillämpas ska erhållen semesterlön betraktas som å-
contoutbetalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda
semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerig
görs om sysselsättningsgraden ändrats under året.

Avräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

- 1) tjänstemannens sjukdom eller
- 2) tjänsteman som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen eller
- 4) underrättelse från arbetsgivarens sida enligt § 11 Mom 3:4

Anmärkning

Det är viktigt att överenskommelser om förskjutning av semesteråret enligt Mom 2 är tydliga och kända av berörda parter.

CU
AP a

**Bilaga 3 till överenskommelse 2025-04-01 mellan
Grafiska Företagens Förbund och Sveriges Ingenjörer**

§ 6 mom 4 om mertidsersättning utgår.

Konsekvensändringar:

§ 4 mom 4:1 anmärkning 3 justeras följande: Vad övertidsersättning, ~~ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning (mertidsersättning)~~ och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 6 mom 3:2 och 4:1 respektive § 7 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

§ 6 mom 2:1 sista stycket/meningen utgår.

§ 6 mom 3:2 tillförs nytt stycke: Vid tillämpning av divisorerna ska deltidsanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Ändring i anmärkningen till § 3 mom 1 arbetstidsavtalet.

§ 6 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 2:1

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

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

~~Beträffande deltidsarbete, se mom 4.~~

Mom 2:2

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Mom 2:3

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 2:4

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

Mom 2:5

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för honom skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för tjänsteman som enligt mom 1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 2:6

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t.ex. sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande:

*Ans CV
Af R*

Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

Mom 3 Övertidskompensationens storlek

Mom 3:1

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

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar
$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$
- b) för övertidsarbete på annan tid
$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Kommentar

Med övertidsersättning avses den totala ersättningen vid övertidsarbete.

Beträffande semesterlön se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidsanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a) utges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 4 ~~Överskjutande timmar vid deltid (mertid)~~

Mom 4:1

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

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

~~Beträffande semesterlön se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.~~

~~Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.~~

~~Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.~~

~~Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.~~

CV
RA
d

~~Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.~~

Mom 4:2

~~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 tillämpningen av divisorerna i mom 3 skall tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.~~

§ 3 Övertid

Mom 1 Anmärkning

Beträffande deltidsanställda tjänstemän skall arbete som ersätts enligt § 6 mom 3:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

CU
Ande de

**Bilaga 4 till överenskommelse 2025-04-01 mellan
Grafiska Företagens Förbund och Sveriges Ingenjörer**

§ 2 Anställningsformer

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd med undantag för regleringen i Mom 3 nedan.

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt Mom 2 nedan.

Mom 2 Villkor för tidsbegränsade anställningar och provanställning

Mom 2:1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- För avtalad visstidsanställning
- För vikariat

Anmärkning 1

Ett avtal om tidsbegränsad anställning ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar.

Anmärkning 2

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Mom 2:2 Omvandlingsregel för avtalad visstid och vikariat

En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i avtalad visstidsanställning i sammanlagt 24 månader under en femårsperiod.

Ett vikariat övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i vikariatsanställning i sammanlagt 24 månader under en femårsperiod.

Om en tjänsteman har haft såväl avtalad visstidsanställning som vikariat i sammanlagt 36 månader under en femårsperiod övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Mom 2:3 Provanställning

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen

- om tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller
- om det i annat fall föreligger särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Provanställning kan omfatta högst 6 månader.

CU
Rask
de

Då synnerliga skäl föreligger kan provanställningen efter lokal överenskommelse förlängas, dock längst ytterligare 6 månader.

Mom 2:4 Underrättelse om tidsbegränsad anställning och provanställning

Om arbetsgivaren står i begrepp att ingå avtal om tidsbegränsad anställning enligt Mom 2:1 och provanställning enligt Mom 2:3 bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse träffats.

Mom 3 Företrädesrätt till återanställning

Avtalets anställningsformer omfattas av företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd, med undantag för 25 § 1 st p 2.

Anmärkning

Vid beräkning av anställningstid ska 25 § 1 st 1 p lagen om anställningsskydd tillämpas.

För närvarande gäller således att tjänstemannen ska ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Mom 4 Övergångsbestämmelser

Reglerna i Mom 2:1 och Mom 2:2 träder i kraft 2025-06-01. Vid omvandling till tillsvidareanställning räknas endast anställningstid i anställningar som ingåtts den 2025-06-01 eller senare.

För anställningsavtal som är träffade före den 2025-06-01 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

CV
RA A

**Bilaga 5 till överenskommelse 2025-04-01 mellan
Grafiska Företagens Förbund och Sveriges Ingenjörer**

Arbetstidsförkortning

Från och med 1 april 2025 och varje år därefter, har tjänstemannen efter intjänande, rätt till en (1) dag betald ledighet. Under sådan ledighet görs inte löneavdrag.

Förläggningen av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta tjänstemannens önskemål om förläggningen.

Ledigheten uttages i hela dagar eller delar därav. Hel dag motsvarar 8 timmar.

Lokala parter kan överenskomma att arbetstidsförkortning enligt detta avtal i stället disponeras i lokalt avtal om arbetstidsförkortning där tjänstemannen garanteras motsvarande ledighet.

Anmärkning

I det fall arbetstidsförkortning inte längre disponeras i lokalt avtal enligt ovan ska arbetstidsförkortning tillämpas enligt detta avtal.

Intjänandeåret löper under perioden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast efter ett intjänandeår är uttagsår. Intjänande- och uttagsperioden kan, efter lokal överenskommelse, i stället beräknas per kalenderår.

Ledighet som inte tagits ut under uttagsåret och kvarstående ledighet vid anställningens upphörande ersätts med inbetalning till pensionspremie. Värdet av en (1) sådan dag är månadslönen/21. Värdet av del av dag är per timme månadslönen/175.

Anmärkning

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Definition av månadslön se § 9 mom 2:2 allmänna anställningsvillkor.

Beloppet ska i samband med premiepensionsinbetalning uppräknas. Under 2025 är denna uppräkning 5,76 %.

Har anställningen varat under endast del av intjänandeåret före uttagsåret eller vid omfattande obetald ledighet, ska den betalda ledigheten reduceras i motsvarande grad. För deltidsanställd ska den lediga tiden beräknas i proportion till heltidsanställning. För tjänsteman som arbetar olika långa dagar gäller ledigheten genomsnittlig arbetsdag.

Bestämmelserna i detta avtal gäller med samma giltighetstid och uppsägningstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

CU
MA a

Direktiv partsgemensam arbetsgrupp för att utreda möjligheten till att ta fram praktisk vägledning för lokala parter att hantera problem med droger på arbetsplatsen

Bakgrund

Parterna ser allvarligt på den växande problematiken kring droger och står enade i att arbetsplatser ska vara drogfria. Droger är ett stort problem och både arbetsgivare och anställda har rätt att kunna ställa krav på en drogfri och trygg arbetsmiljö.

Parterna har en lång tradition av att gemensamt lösa problem som uppstår på arbetsmarknaden och har stor tillit till denna förmåga. Samtidigt handlar det om svåra och känsliga frågor, där det behöver finnas en balans mellan intresset av att uppnå en drogfri arbetsplats och den anställdes personliga integritet.

Uppdrag

Mot bakgrund av frågornas karaktär anser parterna att det är viktigt att utreda om det är möjligt att nå en partsgemensam hållning i hur arbetsgivare och anställda kan bemöta och hantera olika problem kopplade till droger på arbetsplatsen. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp som ska diskutera och analysera följande områden.

1. Arbetsmiljö och säkerhet
2. Preventiva åtgärder i form av policy och riktlinjer, utbildning och medvetenhet m.m.
3. Kontrollåtgärder och den anställdes personliga integritet
4. Arbetsrättsliga åtgärder
5. Samverkan mellan parterna

Mot bakgrund av vad som framkommer i ovan diskussioner ska även arbetsgruppen utvärdera om det är möjligt att ta fram en praktisk vägledning för de lokala parterna inom området.

Arbetsgruppens arbete

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgiversidan och tre representanter från arbetstagersidan.

Arbetsgruppen ska under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat senast den 30 september 2026.

CV
HFA J

Direktiv för partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten

Enligt arbetstidsdirektivet har en arbetstagare rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Medlemsstaterna får inte ställa upp villkor i nationell lagstiftning som innebär att denna rätt inskränks. EU-kommissionen har framfört att Sveriges regelverk med intjänande- och semesterår avviker från hur flera andra medlemsländer implementerat arbetstidsdirektivets krav på årlig betald semester. Semesterlagen innebär att arbetstagare i vissa fall kan erhålla betald semester först efter tolv månaders anställning. Den svenska regeringen har svarat EU-kommissionen att den svenska regleringen inte bryter mot EU-rätten och i dagsläget finns det inte någon indikation på att regeringen överväger förändringar i semesterlagen. Detta förhållande kan dock ändras. Med anledning av EU-kommissionens påpekande har facken inom industrin väckt frågan om den svenska semesterlagens regler om intjänande- respektive semesterår är förenliga med reglerna i arbetstidsdirektivet.

Uppdrag

Parterna inom industrin är överens om att undersöka möjligheten till att gemensamt analysera EU-rätten för att därefter utvärdera om det kan finnas behov av att vidta ändringar i semesterlagen till följd av arbetstidsdirektivet. Om parterna gemensamt skulle komma fram till att det kan finnas ett behov av att genomföra förändringar i semesterlagen ska parterna även överväga hur ändringar i lagen eller kollektivavtal skulle kunna utformas. Dessa underlag skulle parterna kunna använda för det fall Sverige hamnar i den situationen att lagen behöver ändras till följd av kraven i arbetstidsdirektivet. Vid överväganden kring ändringar av semesterlagen ska parterna undersöka olika alternativa former av regleringar i lagen eller kollektivavtal. I detta arbete kan exempelvis jämförelser göras med andra länder inom EU. Eftersom semesterlagen bygger på en viss systematik kommer en eventuell förändring av lagen att vara komplex. Parterna är därför överens om att de ändringar som eventuellt kommer att föreslås ska vara tydliga och lätta att tillämpa i praktiken. Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av fyra representanter från arbetsgivarsidan och fyra representanter från arbetstagarsidan. Arbetsgruppen ska rapportera till Förhandlingsrådet och under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat till förhandlingsrådet senast den 30 september 2027.

CU
Hof A

Bilaga 8 till överenskommelse
2025 -04-01 mellan Grafiska Företagens Förbund och Sveriges Ingenjörer

PROTOKOLL

Bransch: Tjänstemannaavtalet Grafisk industri
Parter: Grafiska Företagens Förbund
Sveriges Ingenjörer
Datum: 2025-03-29
Plats: Stockholm
Närvarande för arbetsgivarpart: Anna Freij, Grafiska Företagens Förbund

Närvarande för arbetstagarpart: Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer

Inställningen hos parterna inom Industriavtalet till lagstadgad arbetstidsförkortning

Arbetstids- och lönebildningsfrågor är nära sammankopplade och ska endast hanteras av parterna på arbetsmarknaden. De initiativ om lagstiftad förkortning av arbetstiden som förts fram av olika aktörer är ett allvarligt angrepp mot svensk konkurrenskraft, tillväxt och ytterst den svenska modellen. Parterna accepterar inte att förkortad arbetstid genomförs lagstiftningsvägen. Om så ändå sker genom semidispositiva regler för arbetstidsförkortning ska de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna ses som ett sätt att uppfylla sådan semidispositiv lagstiftning. Om tvingande lagstiftning genomförs, som får genomslag i kollektivavtalen, ska parterna uppta förhandlingar om anpassningar av de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna.

Anna Freij

Camilla Frankelius

Grafiska Företagens Förbund

Sveriges Ingenjörer

CV
a