

ÖVERENSKOMMELSE RIKSAVTALSFÖRHANDLINGAR

Bransch: TJÄNSTEMÄN SKOGSBRUK

Parter: Gröna arbetsgivare
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Ärende: Riksavtalsförhandlingar 2025

Plats: Storgatan 19 och Teams

Tid: 14/1, 22/1, 28/1, 4/2, 11/2, 18/2, 25/2, 3/3, 6/3, 11/3, 12/3, 13/3,
14/3, 16/3, 17/3, 8/4 2025

Närvarande för: *Gröna arbetsgivare*
Lovisa Nellevad
Freja Linderstam
Ann-Soffie Perrin

Jämte delegation

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna
Stina Kimstrand
Anette Andsten

Jämte delegation

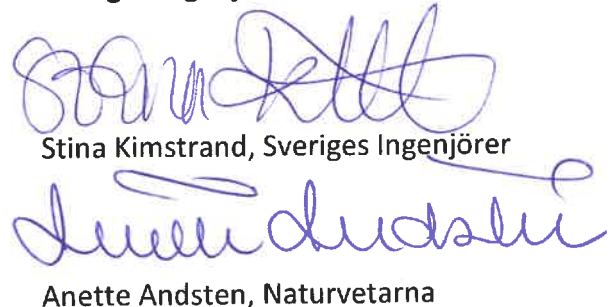
-
- § 1 Parterna konstaterar att de antagit de Opartiska ordförandenas slutliga hemställan den 31 mars 2025, inkluderande överenskommelsen mellan parterna den 17 mars 2025, bilaga 1.
- § 2 Mellanvarande kollektivavtal prolongeras från den 1 april 2025 till den 31 mars 2027, med häri angivna ändringar och tillägg.
- § 3 Lönerna revideras enligt bilaga 2.
- § 4 Mom 2 och Mom 6 i avtal om Livsarbetstid – Arbetstidskonton revideras enligt bilaga 3.

Gröna arbetsgivare



Lovisa Nellevad

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna



Stina Kimstrand, Sveriges Ingenjörer

Anette Andsten, Naturvetarna

Slutlig hemställan

Till

Gröna Arbetsgivare
Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Gröna Arbetsgivare och å andra sidan Sveriges Ingenjörer avseende Skogsbruk, 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.

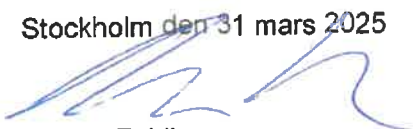
- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 2,9 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 3,0 procent.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,5 procent från och med den 1 april 2025.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

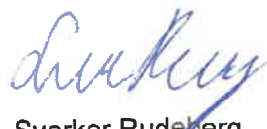
Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutliga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

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



Sverker Rudeberg

Hemställan godkännes

För Gröna Arbetsgivare



För Sveriges Ingenjörer



ÖVERENSKOMMELSE RIKSAVTALSFÖRHANDLINGAR

Bransch: TJÄNSTEMÄN SKOGSBRUK

Parter: Gröna arbetsgivare
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Ärende: Riksavtalsförhandlingar 2025

Plats: Svenskt Näringslivs lokaler i Stockholm

Tid: 2025-03-17

Närvarande för: *Gröna arbetsgivare*
Lovisa Nellevad
Freja Linderstam
Ann-Soffie Perrin

Jämte delegation

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna
Stina Kimstrand
Anette Andsten

Jämte delegation

Inför förestående slutförhandlingar är parterna överens om att överenskommelser enligt §§ 1-5 överlämnas till de Opartiska ordförandena att biläggas den slutgiltiga hemställan.

- § 1 Allmänna anställningsvillkor**
Parterna är överens om ändringar av allmänna anställningsvillkor enligt bilaga A.
- § 2 Livsarbetstid - Arbetstidskonton**
Parterna är överens om livsarbetstid enligt bilaga B.
- § 3 Arbetsgrupper**
Parterna är överens om arbetsgrupper enligt bilaga C.
- § 4 Redaktionella ändringar**
Parterna är överens om redaktionella ändringar enligt bilaga D.
- § 5** Förhandlingen förklarades avslutad.



Gröna arbetsgivare



Lovisa Nelledad

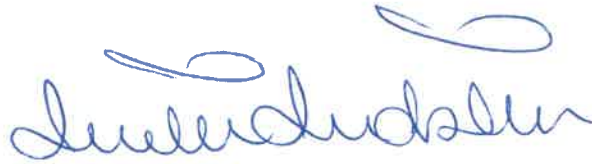


Freja Linderstam

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna



Stina Kimstrand, Sveriges Ingenjörer



Anette Andsten, Naturvetarna



Bilaga A Allmänna anställningsvillkor

§ 4 SEMESTER

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Mom 4:1

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 procent av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se mom 4:4.

- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

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

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning ej skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

- 1) Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.
- 2) Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.
- 3) Vad övertidsersättning och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 6 mom 3:2 respektive § 7 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Vid tillämpningen av divisorerna ska deltidanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

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

§ 6 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom 4:1

Utgår

§ 6 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 4:2

Utgår

AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR TJÄNSTEMÄN

§ 3 ÖVERTID Mom 1

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

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

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Anmärkning

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

ANG. ERSÄTTNING FÖR ARBETE PÅ FÖRSKJUTEN ARBETSTID SAMT FÖR BEREDSKAPSTJÄNST

RIKTLINJER RÖRANDE ERSÄTTNING FÖR ARBETE PÅ FÖRSKJUTEN ARBETSTID

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. [...]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Anmärkning

Denna ersättning utgår även till daggående tjänstemän med ordinarie arbetstid på nyårsafton.

Från kl. 06 nationaldagen 6:e juni, midsommar- och julafton samt från kl. 17 skärtorsdagen och nyårsafton till kl. 06 första vardagen efter respektive helger månadslönen / 150

[...]

ANG. ERSÄTTNING FÖR ARBETE PÅ FÖRSKJUTEN ARBETSTID SAMT FÖR BEREDSKAPSTJÄNST

RIKTLINJER RÖRANDE ERSÄTTNING FÖR BEREDSKAPSTJÄNST

1. [...]
2. [...]
3. Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med månadslönen / 1400

Dock gäller följande:

fredag-söndag

från fredag kl. 17 till måndag kl. 06
månadslönen / 700

vid helger

från kl. 17 dagen före trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 06 första vardagen efter respektive helger, samt från kl. 17 dag före nationaldagen 6:e juni till kl. 06 nationaldagen 6:e juni
månadslönen / 700

från kl. 06 nationaldagen 6:e juni, midsommar- och julafton samt från kl. 17 på skärtorsdagen och nyårsafton till kl. 06 första vardagen efter respektive helger
månadslönen / 350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

4. [...]
5. [...]
6. [...]
7. [...]

§ 3 ÖVERTID

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 175 timmar per kalenderår.

§ 5 SJUKLÖN, FÖRÄLDRALÖN M.M.

Mom 6:3

Föräldralönen betalas ut löpande under föräldraledigheten.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 2:5

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 eljest föreligger särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Provanställning kan omfatta högst 6 månader.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Bilaga B Livsarbets tid – Arbetstidskonton

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

1. Parterna konstaterar att det finns ett befintligt centralt system om livsarbets tid, enligt överenskommelse mellan parterna den 14 mars 2025.
2. Parterna är överens om uppdaterade villkor enligt bilaga 1.
3. Det noteras att lokala parter även framgent kan överenskomma om arbetstidsförkortning i tillskott till de centrala bestämmelserna, om lokala parter så önskar.
4. För det fall parterna antar slutlig hemställan innehållande en avsättning om 0,x % till förkortad arbetstid så ska sådan avsättning göras till det centrala systemet om livsarbets tid enligt bilaga 1.
5. Parterna är överens att om avsättning till det centrala systemet om livsarbets tid enligt Bilaga 1 görs så motsvarar varje avsättning om 0,1%, ledig tid om 1,6 timmar. Innan förbundsavtalen går till tryck uppdaterar parterna mom 2 och 6 i Bilaga 1 med gällande avsättning (% , värde) och timmar.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Redaktionell jämförelse och översyn av avtalstexter i allmänna villkorsavtalen

Bakgrunden till arbetsgruppen var de diskussioner som fördes mellan parterna i avtalsrörelsen 2020 med beaktande av parternas befintliga arbetsgrupper från tidigare avtalsrörelser, med start 2010. Parterna konstaterade ett behov av att genomföra en redaktionell översyn av avtalstexterna och enades därför om att tillsätta arbetsgruppen, som inledningsvis avsåg avtalen utanför Industriavtalet som Gröna arbetsgivare har med de fackliga parterna men som under arbetets gång kom att inkludera även avtalet Skogsbruk tjänstemän.

- 1) Senast den 30 september 2025 ska respektive part besluta om man, i helhet eller delar, vill arbeta vidare med arbetsgruppens förslag från den 6 april 2022 och/eller Unionens förslag från den 14 december 2022. Om samtliga parter önskar arbeta vidare ska parterna tillsammans komma överens om vilka förslag man ska arbeta vidare med, vem som deltar i arbetsgruppen, och när arbetet ska vara klart (dock senast innan avtalsperiodens slut).

2) Ta fram en förteckning över ingångna "övriga avtal" mellan respektive förbundsparter, som ska införas i avtalstrycket.

- 3) Se över hur gällande överenskommelser om deltidspension på ett lämpligt sätt kan tas in i avtalstrycket, och införa sådana texter i avtalstrycket.
- 4) Se över gällande förhandlingsordning i syfte att undersöka hur den kan uppdateras för att bli mer lättläst. Om parterna ser behov av materiella förändringar kan parterna lyfta in frågan i nästkommande avtalsrörelse.

Deltagande parter

Sammankallande

När ska det vara klart?

Innan avtalsperiodens slut.

Bakgrunden till arbetsgruppen var att parterna 2013 tillsatte en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram partsgemensamma kommentarer till avtalets allmänna villkor. Uppdraget förlängdes vid avtalsförhandlingarna 2016 och 2017. I avtalsrörelsen 2020 beslöt parterna att avvakta med arbetsgruppens arbete med beaktande av att parternas arbetsgrupp "redaktionell jämförelse och översyn av avtalstexter i allmänna villkorsavtalen", först skulle färdigställas.

g att ta
s vid
ed
else och

Syfte

Syftet är att säkerställa att de befintliga partsgemensamma kommentarerna kontinuerligt ses över och att texterna uppdateras med beaktande av ändringar i lag och avtal.

Vad ska göras?

Uppdatera de befintliga partsgemensamma avtalskommentarerna för skogsbruk. Parterna ska gå igenom kommentarerna i sin helhet och analysera om det finns behov av ändringar, och i förekommande fall göra sådana ändringar. Arbetsgruppens arbete ska protokollföras.

Deltagande parter

Samtliga

Sammanställande part

Lovisa Nelledvad, Gröna arbetsgivare

När ska det vara klart?

Innan avtalsperiodens slut.

Fackligt arbete

Bakgrund

Bakgrunden till arbetsgruppen var den arbetsgrupp som parterna tillsatte i avtalsrörelsen 2012 med uppdrag att utreda om den överenskommelse om villkor för fackligt arbete som Massa- och Pappersindustrin antagit kunde vara tillämplig inom skogsbruket. Arbetsgruppens arbete fortsatte under avtalsperioden 2013-2016 med syfte att göra en översyn om villkoren för fackligt arbete i branschen samt att om behov fanns ta fram partsgemensamma riktlinjer eller ett avtal. Under avtalsförhandlingarna 2016, 2017, 2020 och 2023 har uppdraget förnyats.

Syfte

Att hjälpa såväl företag som förtroendevalda att hitta praktiska och väl fungerande former för det fackliga arbetet, att belysa värdet av konstruktiva fackliga relationer samt att förebygga tvister kring frågor som har med Förtroendemannalagen (FML) att göra.

Vad ska göras?

Ta fram förslag på partsgemensam handledning om förtroendemannalagen. Handledning framtagna av Unionen och Teknikföretagen samt Unionen och IKEM används av arbetsgruppen som en utgångspunkt för arbetsgruppens arbete. Arbetsgruppens arbete ska protokollföras.

Deltagande parter

Samtliga

Sammanställande part

Kristina Fanberg, Unionen

När ska det vara klart?

Innan avtalsperiodens slut.



Översyn löneavtal

Bakgrund och syfte

Bakgrunden till arbetsgruppen, översyn nytt löneavtal, som parterna tillsatte avtalsrörelsen 2013 var det nya löneavtalet som parterna enades om 2013. Under 2024 enades parterna om att genomföra en gemensam enkät för att utvärdera löneprocessen och löneavtalet.

Vad ska göras?

Arbetsgruppens uppgift består i en översyn av löneprocessen och löneavtalet utifrån den enkät som parterna genomförde 2024. Arbetsgruppen ska senast 30 september 2025 gå igenom, analysera och utvärdera resultatet av enkätsvaren och ha en dialog om eventuella aktiviteter eller åtgärder. Därefter är arbetsgruppens uppdrag slutfört. Arbetsgruppens arbete ska protokollföras.

Deltagande parter

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Gröna arbetsgivare

Sammanställande part

Anette Andsten, Naturvetarna

Industrigemensamma arbetsgrupper

Parterna är överens om att gemensamt delta i de industrigemensamma arbetsgrupperna om droger samt förskottssemester enligt av industrin framtagna direktiv.

sh n
w st
sh
sh st
sh st

Bilaga D Redaktionella ändringar

- 1) Löneavtal mellan Gröna arbetsgivare och Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer. Ny lydelse:

§ 3 Lokal löneprocess

Målet med detta avtal är en helt lokal lönebildning eftersom det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, lokala fackliga företrädare och anställda - som kunskaper om förutsättningarna för lönebildningen finns.

Lönerevision ska ske årligen den 1 juni (~~den 1 april från och med 2018-01-01~~) om inte annat bestäms mellan parterna lokalt eller centralt.

Om ingen lokal facklig företrädare finns tillämpas detta avtal i möjligaste mån i direkt samtal med enskild individ.

- 2) Ordet "skall" ersätts genomgående med "ska".
- 3) Orden "icke" och "ej" ersätts genomgående med "inte".
- 4) Avtalstrycket tillförs ett sökordsregister.
- 5) I övrigt ses avtalet över och redigeras på sedvanligt sätt.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'H' at the top, and several smaller signatures below.

Bilaga 1 Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Livsarbetstid - Arbetstidskonton

Mom 1 Omfattning

Individuella arbetstidskonton inrättas fr.o.m. den 1 april 2025 för alla anställda medlemmar i Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna eller övriga Saco-medlemmar som Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna företräder.

Mom 2 Utrymme för avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per "avsättningsår" (1 april- 31 mars). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats under avsättningsåret och avsättningen sker den 31 mars årligen.

Avsättningar sker med 2 % av löneunderlaget enligt mom 3 nedan.

Mom 3 Underlag för avsättning

I löneunderlaget ingår:

- ordinarie månadslön inklusive rörliga lönedelar. (I den ordinarie månadslönen ingår den lönehöjning som eventuellt blivit följden av överenskommelse om att den anställda inte har rätt till övertidsersättning.)
- ersättning för arbete på förskjuten arbetstid
- andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie arbetstid
- sjuklön från arbetsgivaren
- lön eller ersättning som utgår från arbetsgivaren vid viss ledighet, exempelvis permission, betald kompensationsledighet och betald ledighet enligt Förtroendemannalagen
- lön/ersättning som under året tagits ut som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant enligt mom 4 nedan

I löneunderlaget ingår inte:

- övertidsersättning
- beredskapsersättning eller andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete utanför ordinarie arbetstid
- semesterlön och semesterersättning



Anmärkningar

- 1) Principen är att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på löner/ersättningar som är hänförliga till ordinarie arbetstid och till löner/ersättningar vid betald ledighet. Endast faktiskt utbetalda ersättningar avses och några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställde inte varit frånvarande ska inte göras.
- 2) Vid beräkningen av avsättningen ska ett avdrag göras från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald uttagen semesterdag.

Mom 4 Uttag av avsatt belopp

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den anställde har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskommelse.

Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret erhåller för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie.

Mom 5 Uppgiftsskyldigheter

Arbetsgivaren ska före april månads utgång efter respektive avsättningsår lämna skriftlig uppgift till den anställde om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att den anställde fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, ska denne senast den 15 maj skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet ska utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas.

Mom 6 Beräkning av ledig tid

Om det avsatta beloppet ska användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande:

	Värde	40 tim/v	38 tim/v	36 tim/v
2026	2,0 % motsvarar	36 tim	34 tim	32 tim

Tiderna i tabellen avser den genomsnittliga arbetstiden för heltidsanställning då uttaget av tiden görs. Vid annan sysselsättningsgrad utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Mom 7 Förläggning av ledig tid

Förläggning av begärd ledig tid enligt mom 5 sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör

förläggningen. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta den anställdes önskemål om förläggningen.

Mom 8 Betalning under ledig tid

Det under avsättningsåret avsatta beloppet ska användas som betalning för den uttagna ledigheten samtidigt som tjänstledighetsavdrag ska göras för denna tid.

Mom 9 Avsättning till pensionspremie

För anställda som önskar att avsätta medel ska användas till pensionspremie gäller följande:

- a) Den anställda anmäler enligt mom 5 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas till betalning av pensionspremie.
- b) Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.
- c) Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Collectum senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Collectum.

Anmärkning

Pensionsreglerna följer ITP1- eller ITPK liknande villkor enligt Collectums utbud.

Vid avsättning till pension ökas avsättningen så att den totala kostnaden för arbetsgivaren, med beaktande av skatteregler, är densamma som när avsättningen betalas ut kontant.

Mom 10 Kontant ersättning

Till den som enligt mom 5 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

Mom 11 Övrigt

Det avsatta beloppet utgör underlag - som rörlig lönedel - för semesterlön och semesterersättning, utom i fråga om avsättning till pensionspremie.

Om det avsatta beloppet inte tagits ut under uttagsåret ska arbetsgivaren utbetala beloppet kontant.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Mom 12 Giltighetstid

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Handwritten signature and initials in blue ink, appearing to be "dn" and "dn" with a large flourish.

LÖNEAVTAL MELLAN GRÖNA ARBETSGIVARE OCH NATURVETARNA/SVERIGES INGENJÖRER

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Avtalets inriktning är att uppnå en lönebildning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå och acceptera.

Lönebildningen som ett väl fungerande belöningsystem motiverar de anställda och bidrar till ökad konkurrenskraft, effektivitet och lönsamhet i verksamheten. Genom goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat ska medarbetaren kunna påverka den egna löneutvecklingen.

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

§ 2 Grundläggande principer för lönebildning

Lönesättningen ska vara saklig, individuell och differentierad med hänsyn till:

- företagets ekonomiska förutsättningar samt relevanta omvärldsförhållanden
- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas art, innehåll och svårighetsgrad
- medarbetarens kompetens och ansvar
- individuella insatser, arbetsresultat och måluppfyllelse

§ 3 Lokal löneprocess

Målet med detta avtal är en helt lokal lönebildning eftersom det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, lokala fackliga företrädare och anställda - som kunskaper om förutsättningarna för lönebildningen finns.

Lönerevision ska ske årligen den 1 april om inte annat bestäms mellan parterna lokalt eller centralt.

Om ingen lokal facklig företrädare finns tillämpas detta avtal i möjligaste mån i direkt samtal med enskild individ.

Mom 1 Partsgemensamma förberedelser

Inför den lokala lönebildningen görs följande genomgång av arbetsgivaren tillsammans med lokal facklig företrädare i samverkan:

1. Uppföljning och utvärdering av föregående lönebildningsprocess (se 5 §).
2. Diskussion om den övergripande lönestrukturen vid företaget och önskvärda förändringar av den med utgångspunkt ifrån:
 - a. lönekriterier
 - b. kön, ålder, övriga diskrimineringsgrunder och
 - c. arbetsmarknaden i stort

3. Framtagande av för verksamheten lämpliga lönekriterier samt diskussion om prioritering och tillämpning av dessa.
4. Val av lämplig revisionsmodell (se mom 3)
5. Utformning av en tidplan för lönebildningsprocessen. Det bör av denna framgå när:
 - a. Lönesamtal/lönesättande samtal ska vara genomförda
 - b. ny lön betalas ut
 - c. avstämning av lönebildningsprocessen ska ske mellan parterna (se 5 §).
 - d. eventuell utbildning i lönebildningsprocessen ska genomföras

Om lokal enighet inte kan uppnås kan centrala parter konsulteras i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer. Uppnås därefter inte enighet gäller arbetsgivarens uppfattning.

Anmärkning: Det kan finnas skäl att utöver lönerevisionen göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Mom 2 Löneutrymme

Arbetsgivare och lokala fackliga företrädare överenskommer om procentuellt utrymme för löneökningar för individuell fördelning och differentiering utifrån de grundläggande principerna i § 2.

Anmärkning: Om lokala parter inte kommer överens om annat (eller lokal facklig företrädare saknas) har de centrala parterna enats om ett utrymme under gällande avtalsperiod om totalt 2,9 % per den 1 april 2025 och 3,0 % per den 1 april 2026. Utrymmet inkluderar både lönerevision och löneöversyn.

Mom 3 Revisionsmodell

Centrala parter rekommenderar att årlig lönerevision sker genom **lönesättande samtal**. Om förutsättningar för lönesättande samtal saknas och inte heller kan uppnås med centralt stöd ska **traditionell förhandling** genomföras om arbetsgivaren eller lokal facklig företrädare så begär.

3.1 Revision genom lönesättande samtal

Revision genom **lönesättande samtal** innebär att medarbetarens lön bestäms direkt i samtal mellan medarbetare och lönesättande chef i stället för i förhandlingar mellan arbetsgivaren och lokal facklig företrädare.

Ambitionen med det lönesättande samtalet är att chef och medarbetare kommer överens om lönen. Ny lön dokumenteras skriftligt efter samtalet och lönen fastställs också därmed.

Om medarbetare och chef inte kommer överens har medarbetaren rätt att anmäla ärendet till lokal facklig företrädare som kan påkalla lokal förhandling senast fjorton kalenderdagar efter det lönesättande samtalet. Förhandlingen ska ta sikte på huruvida lönen är saklig, motiverad och utgår ifrån riktlinjerna i detta avtal. De lokala parterna kan ta kontakt med de centrala parterna i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Om lokala parter så önskar kan centrala parter också genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter. Påkallas ingen förhandling, eller görs

detta försent, äger arbetsgivaren rätten att fastställa lönen i enlighet med det lönesättande samtalet.

3.2 *Revision genom traditionell förhandling*

Om förutsättningar för lönesättande samtal saknas och inte heller kan uppnås med centralt stöd ska **traditionell förhandling** genomföras enligt nedan om endera parten så begär.

Vid traditionell förhandling överlämnar arbetsgivaren förslag om nya individuella löner för Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp till lokal facklig företrädare. Samtidigt redovisas hur förslaget påverkar lönestrukturen på företaget samt vid behov hur lönesättande chefer beaktat lönepåverkande faktorer. Lokal facklig företrädare och arbetsgivaren diskuterar förslaget i samband med förhandling. Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att kunna komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer.

Efter avslutad förhandling meddelar arbetsgivaren de nya lönerna till medlemmarna.

Mom 4 **Samtalet medarbetare och chef**

Oavsett revisionsmodell är samtalet mellan chef och medarbetare en naturlig del i lönerevisionen. Medarbetaren informeras om på vilka grunder lönen sätts och vad den kan göra för att påverka sin lön.

Samtalet sker på arbetsgivarens initiativ och bör vara en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på prestation och lönenivå.

Samtalet bör också omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat

4:1 *Ingen eller ringa löneutveckling*

Om en tjänstemans lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta samt tillsammans med medarbetaren planera vad denne kan göra för att påverka sin lön. Vid behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder ska en handlingsplan med syfte att åstadkomma en förändring bestämmas. Motivering och åtgärder ska dokumenteras och följas upp vid överenskommen tidpunkt. Handlingsplanen överlämnas på begäran till lokal facklig företrädare.

§ 4 **Förhandlingsordning**

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

§ 5 **Avstämning**

Där facklig företrädare finns, ska lokala parter gemensamt göra en avstämning av den genomförda lönebildningsprocessen. I avstämningen ska ingå uppföljning av faktiskt utfall på grupp-nivå. Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar som behöver göras inför nästa revisionstillfälle. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

Protokollsanteckning

Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer påtar vikten av att få ta del av sina medlemmars löner lokalt i samband med lönerevision*. Det kan härvid uppmärksammas att de lokala parterna i samband med lönerevision gör en samlad analys av lönestrukturen på företaget i enlighet med de Grundläggande principerna för lönesättning.

*Enskild medlem som särskilt meddelat att den inte vill att Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer tar del av dennes löneuppgifter är undantagna denna bestämmelse.

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL MELLAN GRÖNA ARBETSGIVARE OCH NATURVETARNA/SVERIGES INGENJÖRER

Följande lönetekniska anvisningar ska tillämpas om parterna lokalt eller i individuellt anställningsavtal inte överenskommit om annat.

Lönebildningsavtalets omfattning

Avtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

- Löneutrymmet beräknas på de fasta kontanta lönerna för Naturvetarnas/Sveriges Ingenjörers grupp per fastställt revisionsdatum.
- Löner för anställda som är sjukskrivna eller som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska räknas in i underlaget som om de vore i full ordinarie anställningsgrad.

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller en tidsbegränsad anställning som inte har varit fortlöpande under tre månader
- Är anställd på prov och
 - a. antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken den har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller
 - b. vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader
- Är helt tjänstledig vid lönerevisionstidpunkten av annan orsak än föräldraledighet och tjänstledigheten omfattar minst tre månader. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Överenskommelse om att tjänsteman inte omfattas av lönerevision

Om företaget och tjänstemannen har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare skriftligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av denna lönerevision.

Redan genomförd lönerevision

Om det lokalt i avvaktan på nytt löneavtal centralt redan har träffats överenskommelser om lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av det kommande löneavtalet såvida inte överenskommelse om annat träffats.

Tillämpningsregler

Begreppet företag

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett "företag". Företaget betraktas dock som en helhet om:

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd.

Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag;

Ersättningar och tillägg

Utbetalda övertidsersättningar, restidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid, semestertillägg m.m. ska omräknas retroaktivt. Omräkning ska ske individuellt för varje tjänsteman, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget.

Tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller ob-ersättning. Avdrag som grundar sig på ersättning från försäkringskassan ska inte omräknas retroaktivt.

Föräldralediga

En anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i lönerevisionen med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig på grund av föräldraledighet. Tjänstemannen ska erbjudas lönesamtal enligt ordinarie hanteringsordning.

Provisionslöner

För provisions-, tantiem- och premieavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Underlag för provision, premier och tantiem bör därför prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

Livsarbetstid – Arbetstidskonton

Mom 1 Omfattning

Individuella arbetstidskonton inrättas fr.o.m. den 1 april 2025 för alla anställda medlemmar i Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna eller övriga Saco-medlemmar som Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna företrädar.

Mom 2 Utrymme för avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per "avsättningsår" (1 april-31 mars). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats under avsättningsåret och avsättningen sker den 31 mars årligen.

Avsättningar sker med 2,5 % av löneunderlaget enligt mom 3 nedan.

Mom 3 Underlag för avsättning

I löneunderlaget ingår:

- ordinarie månadslön inklusive rörliga lönedelar. (I den ordinarie månadslönen ingår den lönehöjning som eventuellt blivit följden av överenskommelse om att den anställda inte har rätt till övertidsersättning.)
- ersättning för arbete på förskjuten arbetstid
- andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie arbetstid
- sjuklön från arbetsgivaren
- lön eller ersättning som utgår från arbetsgivaren vid viss ledighet, exempelvis permission, betald kompensationsledighet och betald ledighet enligt Förtroendemannalagen
- lön/ersättning som under året tagits ut som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant enligt mom 4 nedan

I löneunderlaget ingår inte:

- övertidsersättning
- beredskapsersättning eller andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete utanför ordinarie arbetstid
- semesterlön och semesterersättning

Anmärkningar

- 1) Principen är att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på löner/ersättningar som är hänförliga till ordinarie arbetstid och till löner/ersättningar vid betald ledighet. Endast faktiskt utbetalda ersättningar

avses och några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställda inte varit frånvarande ska inte göras.

- 2) *Vid beräkningen av avsättningen ska ett avdrag göras från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald uttagen semesterdag.*

Mom 4 Uttag av avsatt belopp

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den anställda har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskommelse.

Arbetsstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret erhåller för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie.

Mom 5 Uppgiftsskyldigheter

Arbetsgivaren ska före april månads utgång efter respektive avsättningsår lämna skriftlig uppgift till den anställda om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att den anställda fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, ska denne senast den 15 maj skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet ska utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas.

Mom 6 Beräkning av ledig tid

Om det avsatta beloppet ska användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande:

	Värde	40 tim/v	38 tim/v	36 tim/v
2026	2,5 % motsvarar	44 tim	41,6 tim	39,2 tim

Tiderna i tabellen avser den genomsnittliga arbetstiden för heltidsanställning då uttaget av tiden görs. Vid annan sysselsättningsgrad utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Mom 7 Förläggning av ledig tid

Förläggning av begärd ledig tid enligt mom 5 sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta den anställdes önskemål om förläggningen.

Mom 8 Betalning under ledig tid

Det under avsättningsåret avsatta beloppet ska användas som betalning för den uttagna ledigheten samtidigt som tjänstledighetsavdrag ska göras för denna tid.

Mom 9 Avsättning till pensionspremie

För anställda som önskar att avsätta medel ska användas till pensionspremie gäller följande:

- a) Den anställda anmäler enligt mom 5 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas till betalning av pensionspremie.
- b) Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.
- c) Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Collectum senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Collectum.

Anmärkning

Pensionsreglerna följer ITP1- eller ITPK liknande villkor enligt Collectums utbud.

Vid avsättning till pension ökas avsättningen så att den totala kostnaden för arbetsgivaren, med beaktande av skatteregler, är densamma som när avsättningen betalas ut kontant.

Mom 10 Kontant ersättning

Till den som enligt mom 5 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

Mom 11 Övrigt

Det avsatta beloppet utgör underlag - som rörlig lönedel - för semesterlön och semesterersättning, utom i fråga om avsättning till pensionspremie.

Om det avsatta beloppet inte tagits ut under uttagsåret ska arbetsgivaren utbetala beloppet kontant.

Mom 12 Giltighetstid

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.