

Slutlig hemställan

Till:

Innovationsföretagen

Sveriges Ingenjörer

Efter att Sveriges Ingenjörer sagt upp kollektivavtal och varslat om stridsåtgärder mot Innovationsföretagen på Innovationsavtalet har vi av Medlingsinstitutet utsetts att medla mellan parterna.

Vi överlämnar härmed nedanstående 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 2026-04-01 – 2027-03-31.

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

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

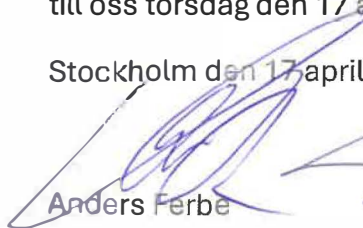
- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 3,0 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent.
- För premieintjänande för avsättning till Flexpension avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,2 procent från och med den 1 april 2026.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,2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

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

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

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet. Svar ska lämnas till oss torsdag den 17 april 2025 kl. 17.00 i våra lokaler, Näringslivets hus.

Stockholm den 17 april 2025

Hemställan godkännes:

Innovationsföretagen



Sveriges Ingenjörer



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Parter Innovationsföretagen
Sveriges Ingenjörer

Datum 16, 23 januari, 7, 13, 25 februari, 3, 10, 19 mars,
3, 14, 15, 16 och 17 april 2025

Närvarande för **Innovationsföretagen**
Jacob Stenblom
Roger Solax

Delegation
Kristina Tollbo
Jennie Arkblad
Martin Morén
Daniel Nord
Catharina Sabel
Jenny Edfast

Sveriges Ingenjörer
Klara Söderström
Arvid Lindholm

Delegation
Görgen Edenhagen
Anders Eriksson
Ylva Bäckman
Anna Berglund
Frida Andersson
Danielle Wiberg
Linus Dahlöf

Plats Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm

§ 1 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning enligt bilaga 1.

§ 2 Parterna är vidare överens om följande:

Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med
ändringar enligt bilaga 2.

Kollektivavtalet om löner och allmänna villkor gäller för tiden

1 april 2025 – 31 mars 2027. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

- § 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,2 procent från och med den 1 april 2026. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 april 2025 och till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.
- § 4 Införande av system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 2. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent från och med den 1 april 2026.
- § 5 Parterna konstaterar ett ömsesidigt intresse att verka för att intentionerna i löneavtalet uppfylls och att den individuella lönesättningen sker på det sätt som löneavtalet beskriver. För att stödja lokala parter i löneprocessen ska parterna under avtalsperioden bjuda in lokala parter till partsgemensamma lönekonferenser. Parterna ska senast under hösten 2025 ta fram en tidsplan för detta.
- § 6 Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdde arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.
- § 7 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Parterna är överens om Riktlinjer för lokalt fackligt arbete. Dessa riktlinjer är inte att se som kollektivavtal och kan inte vara föremål för skadeståndstalan.
- § 8 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Tidigare träffad överenskommelse den 28 och 29 oktober 1998, Avtal om ersättning vid tjänsteresor, prolangeras. Reseavtalet gäller på företagen om lokala företrädare för Sveriges Ingenjörer påkallar det och om inte lokal överenskommelse om annat träffas. Eventuella kostnader för införandet avräknas mot löneutrymmet.

JS
KS

- § 9** Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Har kortare arbetstid överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2001 respektive 2001-2004 och 2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta att tillämpas.
- § 10** Parterna är överens om att löneavtalet tillämpas på medlemmar i Saco-P-förbund, med undantag av Sveriges Arkitekter. Detta gäller, utan att dessa Saco-P-förbund är part i avtalet från det datum som Almega Tjänsteförbunden Svenska Teknik&Designföretagen, idag Innovationsföretagen, fått bekräftelse från Sveriges Ingenjörer om att förbundet godtagit denna reglering. Detta gäller för de förbund som undertecknat bekräftelsen, dock tidigast den 1 april 2014.
- § 11** Vid förändrad lagstiftning är parterna överens om att överväga behovet av att uppta förhandlingar för att göra nödvändiga förändringar i allmänna villkorsavtalet.
- § 12** Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 17 april 2025

För Innovationsföretagen



Jacob Stenblom



Roger Solax

För Sveriges Ingenjörer



Klara Söderström



Arvid Lindholm

Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Innovationsföretagen och Sveriges Ingenjörer respektive Sveriges Arkitekter.

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter som är anställda i företag anslutna till Innovationsföretagen.

2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

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

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Parterna har konstaterat att företagen i branschen varierar i storlek och verksamhetsområden. Det finns också en stor geografisk spridning. I vissa av dessa verksamheter saknas facklig representation. I verksamheter som saknar lokal facklig part sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom dialog med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för enskild medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation.

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 den 1 april 2025 och 1 april 2026, om inte annat överenskommes mellan lokala parter.

Anmärkning:

Utifrån att lönebildningen sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten kan lokala parter träffa lokal överenskommelse om andra lönerevisionstidpunkter än ovan.

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt.

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
- en diskussion kring företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt ekonomiskt underlag för vilket företaget kan komma att grunda löneökningstrycket på
- en genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i företaget för att uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar och uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- diskuterar formerna för löneprocessen och anpassar den efter företagets förutsättningar
- diskuterar lönekriterier
- klargör vilka som omfattas av lönerevisionen
- upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till
- Sveriges Arkitekters företrädare informerar företaget om vilka medlemmar som inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.6.1

De lokala parterna kan vid behov efterfråga central konsultation i syfte att klargöra avtalets principer och intentioner.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk. Företaget ansvarar för att lönesättningsprinciperna och lönekriterierna

är tydliga och kända av alla medarbetare. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för samtliga medarbetare i företaget. Föräldraledighet ska inte påverka medarbetarens löneutveckling negativt.

3.2.1 Lönekriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med individuella uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar samt individuella uppsatta mål från utvecklings- och målsamtalet
- Individens roll samt individuell kompetens av betydelse för verksamheten

Anmärkning:

Som lönekriterier ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

3.3 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.4 Återgång efter föräldraledighet

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

3.5 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 lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen

- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell löneutveckling
- en diskussion kring vad som kan utgöra löneökningar kopplat till den individuella prestationen och vad som kan utgöra annan eventuell justering

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

För Sveriges Arkitekter gäller att de medarbetare som valt att inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.6.1 ska lön fastställas.

3.6 Parternas avslutande arbete

3.6.1. Förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokal facklig part förslag till nya individuella löner för de medarbetare som denne företräder.

De lokala parterna följer gemensamt upp den önskade lönestrukturen och eventuella särskilda lönejusteringar som har diskuterats i det inledande arbetet enligt 3.1.

De lokala parterna förhandlar om företagets förslag till nya löner. Förhandlingen ska genomföras skyndsamt utan onödigt dröjsmål och protokollföras.

Anmärkning:

Avtalet förespråkar anpassning till lokala förhållanden. Därför kan de lokala parterna i 3.1 komma överens om annan ordning avseende innehållet i 3.6.1.

3.6.2 Information om ny lön

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Om en medarbetare erhåller ingen eller ringa lönehöjning ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

För dessa medlemmar ska på begäran av företaget eller den lokala fackliga parten särskilda överläggningar föras.

Anteckning:

För att kunna kontrollera utfall har den lokala fackliga parten rätt att ta del av löneunderlag och förhandlingsresultat för sina medlemmar.

3.7 Utvärdering

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

- löneprocessen
- lönesamtal
- lönekriterier
- förhandlingsklimat

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

4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om enighet inte kan uppnås ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo nå enighet.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast fjorton kalenderdagar efter den lokala förhandlingens avslutande.

4.1 Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas lokal facklig part från Sveriges Ingenjörer och/eller Sveriges Arkitekter med fullmakt att förhandla om löner.

Om inte annat överenskommits ska arbetsgivaren senast en månad före lönerevisionsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål- och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

De centrala parterna kan lämna råd och ge anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

Anmärkning:

I stora företag och i koncerner, där representation av lokal facklig part saknas på en eller flera orter, kan tidsperioden "senast en månad före" ändras efter överenskommelse med Sveriges Arkitekter och/eller Sveriges Ingenjörer.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027.

Innovationsföretagen Sveriges Arkitekter Sveriges Ingenjörer

Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

1 Löneavtalets omfattning

1.1

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

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

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

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

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

1.3 Anställning den 1 oktober eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning den 1 oktober eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

De medlemmar som anställs under tiden mellan det att arbetsgivaren lämnar sitt löneförslag och lönerevisionen ska i samband med anställningen erhålla besked om de ska omfattas eller undantas från lönerevisionen. Samma besked ska ges till den lokala fackliga organisationen.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

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

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.

Beträffande provision, se nedan pkt 2.3.

2.3 Provision

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

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om följande ändringar av anställningsvillkor.

4.1 Ordinarie arbetstid får följande ny lydelse

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tolv månader.

För tjänstemän i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

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

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

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

4.1.1 Lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod får följande ny lydelse

Överenskommelse om en annan begränsningsperiod kan träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben, dock längst tolv månader. En sådan överenskommelse kan gälla för en enskild tjänsteman eller för en grupp av tjänstemän.

Anmärkning:

De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

4.1.4 Nattarbete får följande ny lydelse

Får följande ny lydelse

Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten bör tiden mellan kl 24-05 ingå. Avvikelse får göras med stöd av lokal överenskommelse.

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att förlägga nattvilan till annan tidpunkt än 24 – 05 missbrukas kan den fackliga organisationen återkalla den möjligheten. Det kan ske efter det att lokal och central förhandling genomförts för den verksamhet som förhandlingen avsett och arbetsgivaren inte upphört med missbruket. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande förlägger arbete under tiden 24-05 trots att verksamhetens behov att förlägga ordinarie arbete kunnat tillgodoses på annat sätt. Om överenskommelse om nattarbete träffas gäller istället överenskommelsen.

Avvikelse får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl 24-05.

Med natt avses perioden kl 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbets-tid på natten.

Arbetstiden för nattarbetande tjänstemän får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse från tredje stycket kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller lämpligt skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

4.3 Övertid får följande ny lydelse

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

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

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

4.3.5.1 Ersättningens storlek får följande ny lydelse

Ersättning ges som ledighet eller i pengar. Ledighet ges om medarbetaren så önskar och så kan ske med hänsyn till verksamheten.

När kompensation utges genom ledighet, får denna inte medföra en reduktion av den ordinarie arbetstiden. Eftersom kompensationen innebär 1 1/2 timmes (2 timmars) ledighet för en timmes övertid, kan högst 2/3 (hälften) av övertiden kompenseras genom ledighet.

Syftet är inte heller att enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare genom övertidsarbete skall erhålla en generell förlängning av sin årsarbetstid. Skulle så visa sig bli fallet i enskilda företag är parterna överens om att gemensamt granska avtalstillämpningen i sådant företag och om behov därav anses påkallat klargöra syftet med denna överenskommelse.

Ersättning i pengar:

K1 06–20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
1,93 x timlönen	2,41 x timlönen

Ersättning i ledighet:

K1 06–20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
1,5 timmar för varje övertidstimme	2 timmar för varje över tidstimme

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

Vid tillämpning av ersättningsreglerna ska deltidsanställd tjänstemans månadslön räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

4.3.5.2 Överskjutande timmar vid deltid (mertid) utgår ur avtalet

5.1 Lön under semester får följande ny lydelse

Lön under semestern är aktuell månadslön. Därutöver betalas semestertillägg med 0,8% av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidsarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 5.5) Semestertillägget betalas ut senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

Medarbetare som har rörlig lön (se 2.1), som enligt stycket nedan inte inkluderar semesterlön, får semesterlön med 0,5% av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön betalas ut senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Om intjänande- och semesterår sammanfaller gäller följande. Om de rörliga lönedelarna utgör en stor del av inkomsten ska ett förskott som motsvarar den beräknade semesterlönen utbetalas i samband med semestern och avräkning ske senast en månad efter intjänandeårets/ semesterårets utgång.

Övertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

Införande av system för förkortad arbetstid. Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny punkt under punkten 8 med följande lydelse. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

8.3 Rätt till ledig dag

8.3.1 Rätten till ledighet

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

8.3.2 Förläggning av ledighet

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

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

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

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

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

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

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

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 8.3.2 får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar.

10 Giltighetstid

Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter och Unionen för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027. Efter avtalstidens utgång den 31 mars 2027 löper avtalen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

