

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 juli 2025–30 juni 2027
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Spel och internationella kasinon Sveriges Ingenjörer
Tid	13 maj, 3, 9, 16, 18 juni 2025
Plats	Almega Storgatan 19
Närvarande för	För arbetsgivarparten Stefan Lennström, ordförande Heléne Malakow <i>Delegation</i> Stefan Söderbäck Hannes Klevebrant För arbetstagarparten Emelie Lindvall

-
- § 1 Parterna har idag träffat avtal om och ändringar i allmänna villkor i Tjänstemannaavtal Spel och internationella kasinon för perioden 1 juli 2025–30 juni 2027.
- § 2 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Spel och internationella kasinon, enligt **bilaga 1**.
- § 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 juli 2025, 0,2 från och med den 1 juli 2026 och 0,3 procent från och med den 1 juli 2027. Avsättningen uppgår därmed sammanlagt till 1,5 procent från och med den 1 juli 2025, 1,7 procent från och med 1 juli 2026 och 2,0 procent från och med 1 juli 2027.
- § 4 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 3, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 28 juni 2024. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2025.



- § 5 Införande av ett system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 2. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 juli 2025 och 0,3 procent från och med den 1 juli 2026 från avtalsvärdet.
- § 6 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, är för avtalsperioden 6,4 procent.
- § 7 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 8 Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde. Avtalet tillförs förteckningen Övriga avtal mellan parterna.
- § 9 Parterna konstaterar att avtal om Etableringsanställning antagits under avtalsperioden. Avtalet tillförs förteckningen Övriga avtal mellan parterna.
- § 10 Med anledning att Kasinoverksamheten läggs ner genom en lagändring. Har parterna gjort en översyn av mellanvarande kollektivavtal och konstaterat att det finns bilagor och supplement som enbart berör Kasinoverksamheten. Parterna är överens om att bilagorna överförs till ett särskilt protokoll och att de berörda avtalen upphör att gälla den 30 juni 2027. Parterna har även uppdaterat ob-ersättningen i bilaga 4 enlighet med övriga nivåer i löneavtalet 3,0 procent per den 1 juli 2025 och 2,5 procent per den 1 juli 2026. Protokollet bilägges som en **bilaga 3** i detta protokoll.
- § 11 Parterna är överens om att SUPPLEMENT FÖR SVENSKA SPEL AB OCH PLAYSCAN AB som har ersatt § 6 i villkorsavtalet utgår och parterna har korrigerat nuvarande så att villkorsavtalet § 6 har samma lydelse som supplementet.
- § 12 Med anledning av att Kasinoverksamheten lagts ner är parterna överens om nytt avtalsnamn på kollektivavtalet, Svenska Spel och därav nödvändiga konsekvensändringar.
- § 13 Då bilaga 2–4 på grund av enligt bilaga 3 tillhörande detta protokoll tas bort ur villkorsavtalet konsekvensändras kvarvarande bilagor enligt följande:

- Bilaga 6 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte ändras till Bilaga 3.
- Bilaga 7 Förutsättningar för lokalt fackligt arbete ändras till Bilaga 4.

§ 14 Detta avtal gäller fr o m den 1 juli 2025 – 30 juni 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

§ 15 Arbetsgrupp under våren 2026 om:

- Kompetensutveckling och kompetensförsörjning
- Löneavtalen och Omfattning, tillämpningsregler m m

I arbetsgruppen ska representation från företaget och förtroendevalda finnas.

§ 16 Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juli 2025 – 30 juni 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

§ 17 Förhandlingarna avslutades.

Vid Protokollet



Stefan Lennström
Almega Tjänsteförbunden



Emelie Lindvall
Sveriges Ingenjörer



Heléne Malakow
Almega Tjänsteförbunden

Bilaga 1

Sveriges ingenjörer - Löneavtal

Överenskommelse om löner

Avtalsperiodens längd: 1 juli 2025 – 30 juni 2027.

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och tillämpas på medlem i annat arbetstagarförbund anslutet till SACO-P förbund (akademikerförbund) från den dagen Almega Tjänsteförbunden spelföretagen 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. Endast Sveriges Ingenjörer är part i avtalet.

Lönehöjning per den 1 juli 2025 och 1 juli 2026.

Enas inte de lokala parterna om annat bildas en allmän pott om 3 % för individuell fördelning på tjänstemännens kontanta lön vid företaget per den 30 juni 2025 att utges per den 1 juli 2025.

Enas inte de lokala parterna om annat bildas en allmän pott om 2,5% för individuell fördelning på tjänstemännens kontanta lön vid företaget per den 30 juni 2026 att utges per den 1 juli 2026.

Utebliven löneutveckling/Utvecklingsplan

Om en medarbetare erhåller ingen eller ringa lönehöjning i samband med lönerevision i företaget 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.

Lönesättning och kompetensutveckling

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och duglighet. Av betydelse härvid är utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och kunskapsupbyggnad, kompetens, lednings- och

samarbetsförmåga, stresstålighet, problemlösning, omdöme och initiativförmåga. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Målsättningen är att en årlig dialog ska föras mellan chef och medarbetare där kompetensutveckling, individuella mål och uppnådda resultat diskuteras. De senare ska beaktas vid lönesättningen. Varje medarbetare bör veta på vilka grunder lönen sätts. För arbetsledande medarbetare beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga medarbetare med mera kvalificerade arbetsuppgifter.

Utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir medarbetarna bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av betydelse för företagets produktivitet och konkurrenskraft. Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en hög kunskapsnivå och flexibilitet för att snabbt anpassa företaget till omvärldsförändringar. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildningen sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet.

Utbildningsinsatserna ska baseras på den enskilde medarbetarens förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter. Av arbetsgivaren beordrad utbildning betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

Utveckling av företagets arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering, förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens.

Genom ökad kompetens bör de anställda sålunda bidra till företagets produktivitetsutveckling och få en beredskap för framtida arbetsuppgifter.

Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre.

Förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokal facklig part förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas lokal facklig part sker förhandling med den enskilde medarbetaren, enligt Löneprocessen vid företag utan lokal förening.

Löneprocessen vid företag utan lokal förening

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

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

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

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

Förhandlingsordning

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

Omfattning, tillämpningsregler m m

1 Omfattning

1.1 Huvudregel

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjar sin anställning vid företaget senast den 30 juni 2025 respektive den 30 juni 2026.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänstemän som den 30 juni 2025 respektive den 30 juni 2026

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd för viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som bisyssla, eller
- kvarstår i tjänst efter fyllda 69 år eller
- som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 juni 2025 respektive den 30 juni 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 juni 2025 respektive den 30 juni 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 ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman slutat sin anställning den 30 juni 2025 respektive den 30 juni 2026 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska 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 inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober årligen eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av detta löneavtal såvida inte uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 Kontraktslön

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

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 följande vid beräkningen av utrymmet för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

2.2.1 Övertidsersättning o dyl

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

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag m m

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 juli 2025 respektive den 1 juli 2026 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört p g a pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

BILAGA 2

Ändringar i allmänna anställningsvillkor.

§ 2 Tas Mom 5 bort.

Mom 5 övergångsbestämmelser

Parterna är överens om att reglerna om anställning träder i kraft den 1 november 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

§ 5 och § 6 Ny text införes och ändras enligt nedan.

§ 5 ARBETSTID

Mom 1 Avtalets omfattning

Mom 1:1 Tillämpningsområde

Tjänstemän som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (SFS 1982:673) i sin helhet.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för EU:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i arbetsmiljölagen.

Med begreppet tjänstemannaklubb i detta avtal avses den lokala fackliga organisationen.

Mom 1:2 Undantag

Bestämmelserna i mom 2 - 6, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, ~~mertid~~, jourtid och anteckningar om övertid, ~~mertid~~ och jourtid samt sammanlagd arbetstid gäller ej beträffande

- a) tjänstemän i kvalificerade befattningar med ledningsfunktion
- b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom 1:3 Överenskomna undantag

Tjänstemän som enligt § 6 mom 2:2 träffar överenskommelse om att övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av mom 2 - 6 i detta avtal.

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för tjänstemän som är

undantagna från mom 2 - 6 i detta avtal. Om tjänstemannaklubben så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa tjänstemän.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Mom 2:1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst ~~12 månader~~ ~~fyra veckor~~ ~~eller en kalendermånad~~. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

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

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete 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.

~~Mom 3:5 Mertid~~

~~Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger tjänstemannens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.~~

~~Beträffande deltidsanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 6 Mom 4 räknas av från övertidsutrymmet i 3:1 ovan.~~

Mom 5 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid, mertid och jourtid. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representeranter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 6 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället skall vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörd tjänsteman kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då tjänsteman annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, allmän och extra övertid, ~~mertid~~ samt jourtid. Utfört arbete under beredskap räknas som arbetstid.

§ 6 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 1 Övertidsarbete

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

~~— övertidsarbetet har beordrats på förhand eller~~

~~— övertidsarbetet har godkänts i efterhand.~~

~~Övertidsersättning utges för faktiskt arbetad tid.~~

~~Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra i arbetet nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.~~

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

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller

- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

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

Mom 2:2 införes en anmärkning sist i momentet

Anmärkning:

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt ovan finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Detsamma gäller tjänsteman som upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till hur mycket tjänstemannen arbetar. I det senare fallet bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning i samband med diskussionerna.

Mom 3:2

Beräkning av övertidsersättning

~~Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.~~

~~a) För övertidsarbete i anslutning till ordinarie arbetstid upp till 3 timmar~~

~~fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)~~
~~94~~

~~b) För övertidsarbete på annan tid~~

~~fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)~~
~~72~~

~~Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.~~

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

a) För övertidsarbete kl 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar

fasta kontanta månadslönen
94

b) För övertidsarbete på annan tid

fasta kontanta månadslönen
72

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

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

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

~~Om en deltidsanställd tjänsteman utför arbete utöver den för dennes deltidсанställning gällande ordinarie arbetstidens längd (mertid), utges ersättning för överskjutande timme med~~

~~fasta kontanta månadslönen~~
~~3,5 × genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka.~~

~~Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.~~

~~Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning ges övertidskompensation enligt mom 3:1 och 3:2.
Mertidsersättning utges för faktiskt arbetad tid.~~

§ 7 Restid införes sist i Mom 3 följande:

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 8 ERSÄTTNING FÖR OB, JOUR OCH BEREDSKAP

Införes efter tabellen i Mom 2:5

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Införes efter tabellen i Mom 3:2

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 9 Semester införes nytt moment och ändas enligt nedan.

Mom 2:1 Tidsbegränsad anställning högst tre månader, införes i avtalet.

Vid tidsbegränsad anställning omfattande högst tre månader har tjänsteman ej rätt till semesterledighet. Semesterersättning utgår med 12 % av faktisk lön.

Mom 3 sist införes ett nytt stycke

I beredskaps-, jour-, övertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

§11 LEDIGHET, nytt Mom 2 vilket innebär konsekvensändring Mom 2–5 flyttas till Mom 3–6 text i Mom 4 (5) sista ST konsekvens ändras.

Mom 2 Rätt till ledig dag

Mom 2:1 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.

Mom 2:2 Förläggning av ledighet

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

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

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

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

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

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

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

Anmärkning:

Ledighet enligt Mom 2:2 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 juli 2025 – 30 juni 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juli 2025 – 30 juni 2027.

I Bilaga 5 2 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag § 3 görs följande ändring:

~~Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.~~

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

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

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

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

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

PROTOKOLL

Ärende	Utrangering av avtal i det centrala kollektivavtalet
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Spel och internationella kasinon Unionen Sveriges Ingenjörer
Tid	18 juni 2025
Plats	Almega Storgatan 19
Närvarande för	För arbetsgivarparten Stefan Lennström, ordförande Heléne Malakow För arbetstagarparten Max Wivhagen, Unionen Annie Winblad, Unionen Emelie Lindvall, Sveriges Ingenjörer

§ 1 Med anledning att Kasinoverksamheten läggs ner genom en lagändring. Har parterna gjort en översyn av mellanvarande kollektivavtal och konstaterat att det finns bilagor och supplement som enbart berör Kasinoverksamheten

§ 2 Parterna konstaterar:

- Det bolag som är berörda är
 - Casino Cosmopol AB, 556485-4296
 - CC Casino Restaurang AB, 556586-7016
- Att det finns 5 st bilagor och supplement som berört kasinoverksamheten och av historiska skäl införts i kollektivavtalet.
 - Supplement för Internationella kasinon
 - Ob-ersättning för Internationella kasinon
 - Extra ledighetsdagar
 - Lokalt avtal mellan Casino Cosmopol och HTF
 - Lokalt avtal mellan Casino Cosmopol och Sveriges Ingenjörer
- Det bedrivs ingen Casino verksamhet och berörda tjänstemän är eller kommer inom snar framtid vara uppsagda pga. av arbetsbrist.

§ 3 Parterna är överens om att bilagor och supplement gäller bolagen ovan.

§ 4 Parterna har uppdaterat avtals värde på Ob-ersättning för avtals år 2025 med 3,0 procent och 2026 med 2,5 procent i Ob-ersättning för Internationella kasinon.



- § 6 Vad det gäller § 6 Övertidskompensation så gäller för ovanstående företag den skrivning som finns i vilkorsavtal för avtalsperiod 2023–2025 förutom mom 4 som utrangerats.
- § 7 Parterna är överens om att avtalen utrangeras ur kollektivavtalet och bilägges detta protokoll.
- § 8 Parterna är överens om att avtalen är uppsagda och att det gäller fram till den 30 juni 2027.
- § 9 Förhandlingen avslutades i enighet

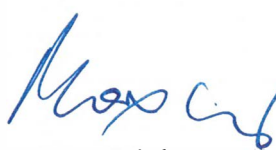
Almega Tjänsteförbunden



Stefan Lennström

Unionen

Sveriges Ingenjörer



Max Wivhagen



Emelie Lindvall

SUPPLEMENT FÖR INTERNATIONELLA KASINON

§ 5 Mom 2

För tjänsteman som omfattas av arbetstidsschema som pågår kontinuerligt och som inte tar hänsyn till röda dagar, får ordinarie arbetstid inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per vecka. Schemaläggning sker då med högst 4,78 arbetsdagar i genomsnitt per vecka beräknat på kalenderår. Byte av ledighetsdag kan ske i samråd med arbetsgivaren.

Anmärkningar

- 1. Efter lokal överenskommelse kan 38 timmars arbetsvecka enligt ovan ersättas med extra ledighetsdagar i enlighet med bilaga 2.*
- 2. Tjänsteman med schemalagt nattarbete omfattas av lokalt avtal om arbetstidsförkortning, se bilaga 3 A respektive 3 B.*

Bilaga Ob-ersättning för Internationella kasinon

Bilaga Extra ledighetsdagar

Bilaga 3 A

Bilaga 3 B



Bilaga 2

Extra ledighetsdagar (röda dagar) – kräver lokal överenskommelse

- Intjänande av extra ledighetsdagar

Arbetstagare som arbetat eller haft ordinarie ledighetsdag på helgdag, midsommar, jul- eller nyårsafton, som infaller måndag till och med fredag, intjänar extra ledighetsdag för varje sådan dag.

Deltidsanställd med färre än fem arbetsdagar i genomsnitt i veckan intjänar extra ledighetsdag bara om helgdagen infaller på arbetsdag.

Anställd som arbetar fem dagar i genomsnitt per vecka och som arbetat på helgdag, julafton eller nyårsafton som infaller på en lördag, intjänar en extra ledighetsdag för varje sådan dag.

- Ledighet på röd dag

Arbetstagare som skulle ha arbetat enligt arbetsschema på sådan röd dag och som erhåller betald ledighet intjänar ingen extra ledighetsdag.

- Förläggning av extra ledighetsdagar

Intjänade extra ledighetsdagar förläggs av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren. En sådan dag skall dock läggas ut under julhelgen. Förläggningen skall meddelas minst en vecka i förväg.

Om överenskommelse inte träffas, förläggs dagar som inte tagits ut under kalenderåret till semestern påföljande år. Ledighetsdag som intjänas under december månad kan dock förläggas till och med den 31 mars.

- Lön för extra ledighetsdag

Vid utläggning av extra ledighetsdag minskas inte månadslönen. När anställning avslutas och extra ledighetsdagar finns inestående, ersätts månadsavlönad med ett belopp motsvarande månadslönen gånger tolv dividerat med 365 per extra ledighetsdag.

Anmärkningar

1. *Ersättning för extra ledighetsdag intjänas från anställningens början men utgår endast om anställningen varar i mer än två månader.*
2. *Extra ledighetsdagar enligt ovan förutsätter lokalt avtal. Parterna noterar att lokalt avtal gäller tills vidare vid CC Restauranger AB i Göteborg.*



Bilaga 3 A

Lokalt avtal mellan Casino Cosmopol och HTF

- § 1 Parterna är överens om att använda viss del av löneutrymmet i det centrala avtalet 2004 - 2007 till arbetstidsförkortning för de som har schemalagt nattarbete.
- § 2 Det centrala löneutrymmet om lägst 2,8 % 2004 och 2005 respektive 2,9 % 2006 minskas till 2,0 % 2004 respektive 1,6 % 2005 och 2006. I stället erhåller samtliga berörda en arbetstidsförkortning motsvarande 2 timmar per vecka (från 40 timmar/vecka till 38 timmar/vecka).
- Arbetstidsförkortningen läggs ut som en ledig dag i genomsnitt per fyraveckorsperiod.
- Arbetstidsförkortningen ska vara genomförd så snart som möjligt dock senast den 30 november 2004.
- § 3 Parterna är vidare överens om att individgarantin om 300 kronor per år minskas till 200 kronor 2004 respektive 150 kronor 2005 och 2006.
- § 4 Yrkeskategorier som inte har schemalagt nattarbete omfattas inte av denna överenskommelse. För dem gäller det centrala löneavtalet. Deras löneutrymme och utfall ska särskiljas från ovanstående kategori.

Stockholm 2004-08-31

Cecilia Söderström Eva Claeson



Bilaga 3 B

Lokalt avtal mellan Casino Cosmopol och CF

- § 1 Parterna är överens om att använda viss del av löneutrymmet i det centrala avtalet 2004 - 2007 till arbetstidsförkortning för de som har schemalagt nattarbete.
- § 2 Det centrala löneutrymmet om lägst 2,8 % 2004 och 2005 respektive 2,9 % 2006 minskas till 2,0 % 2004 respektive 1,6 % 2005 och 2006. I stället erhåller samtliga berörda en arbetstidsförkortning motsvarande 2 timmar per vecka (från 40 timmar/vecka till 38 timmar/vecka).
- Arbetstidsförkortningen läggs ut som en ledig dag i genomsnitt per fyra veckorsperiod.
- Arbetstidsförkortningen ska vara genomförd så snart som möjligt dock senast den 30 november 2004.
- § 3 Yrkeskategorier som inte har schemalagt nattarbete omfattas inte av denna överenskommelse. För dem gäller det centrala löneavtalet. Deras löneutrymme och utfall ska särskiljas från ovanstående kategori.

Stockholm 2004-08-31

Cecilia Söderström Jan Bergström



Bilaga 4

Parterna är överens om att, för tjänstemän verksamma inom internationella kasinon, ersätta § 8 mom 1:1 tom 1:3 i Tjänstemannaavtal, Spel och Internationella kasinon med följande regler:

Mom 1 Obekväm arbetstid

Tjänsteman som arbetar på obekväm arbetstid har OB-tillägg. Tillägget utbetalas fr o m

2025-07-01 för ordinarie arbetstid med 26,09 kr per arbetad timme

2026-07-01 för ordinarie arbetstid med 26,74 kr per arbetad timme

enligt följande:

Måndag – fredag från kl 20.00 till 00.00 påföljande dag.

Lördag och söndag från kl 06.00 till kl 00.00 påföljande dag.

Mellan kl 00.00 och 06.00 samt för helgdag utbetalas fr o m

2025-07-01 OB-tillägg med 43,08 kr per arbetad timme.

2026-07-01 OB-tillägg med 44,16 kr per arbetad timme.

Från kl 06.00 påsk-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 06.00 påföljande dag utges dubbelt helg-ob.

Ersättning utges för faktiskt arbetad tid.

Tillägg för obekväm arbetstid är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas alltså inte in i belopp för beräkning av övertidsersättning.

