

ÖVERENSKOMMELSE

Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA) och Sveriges Ingenjörer har i dag träffat nedanstående avtal att gälla för avtalsperioden 1 maj 2025 – 30 april 2027. Överenskommelsen är preliminär intill dess parterna antagit densamma.

Det samlade avtalsvärdet är för perioden 6,4 %.

1. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor och avtal om arbetstid prolongeras med ändringar enligt bilaga A. Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jour- och beredskapstjänst prolongeras utan ändringar.

2. LÖNER

Såvitt avser löner gäller under avtalsperioden vad parterna överenskommit enligt bilaga B.

3. ÖVRIGT

Överenskommelse träffas om ytterligare avsättning till systemet för deltidspension om 0,2 % för avtalsperioden 1 maj 2025 – 30 april 2027, varav dessa avsätts med 0,2 % fr.o.m. den 1 maj 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 % fr.o.m. den 1 maj 2025.

Parterna är sedan tidigare överens om att systemet för deltidspension över tid stegvis byggs ut till samma nivå som för märkessättande förbund inom industrin dock totalt till max 2,0 %.

Parterna är överens om införande av system i allmänna villkor för betald ledighet i form av rätt till ledig dag enligt bilaga A. Bestämmelsen tillämpas på ledighet som ska förläggas fr.o.m. den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 % fr.o.m. den 1 maj 2025 och 0,3 % fr.o.m. den 1 maj 2026 från avtalsvärdet.

Parterna noterar att det kan vara av intresse att ta del av arbetet i industrins partsgemensamma arbetsgrupp avseende regler om förskottssemester.

Stockholm 2025-05-21

Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening



Johan Sommar

Sveriges Ingenjörer



Sigrun Malm

1. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR – MATERIELLA ÄNDRINGAR

Röd text betyder förändring mot tidigare avtalstext

§ 2 Anställning

Mom 1 ändras enligt nedan

Mom 1 Underrättelse

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman på en ~~tidsbegränsad~~-eller provanställning bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan överenskommelse om anställning träffas. Underrättelse ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det överenskommelse om anställning träffats.

Protokollsanteckning 1

Om tjänstemannaklubb saknas vid företaget avses med begreppet "tjänstemannaklubb" den eller de tjänstemän vid företaget som tjänstemännen utsett som sina representanter.

Protokollsanteckning 2

Parterna är överens om att ovan reglering ersätter 28 § lagen om anställningsskydd

§ 4 Semester

Mom 5:1 ändras enligt nedan

Mom 5:1 Semesterlön

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

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % 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 5:4.

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

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

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

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" ska 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 inte ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

- 1) Semestertillägget 0,5 % förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget upjusteras genom att 0,5 % 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, ~~ersättning per överskjutande timme vid deltidanställning~~ och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 6 mom 3:2 och 4:1 respektive § 7 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön

Paragrafen tillförs ett nytt moment 10 enligt nedan

Mom 10 Föräldraledighet under huvudsemester

Tjänsteman som vill vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (1995:584) under den period då huvudsemestern kan förläggas ska anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 mars eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Anmärkning

I övriga fall ska anmälan göras minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt, i enlighet med 13 § föräldraledighetslagen.

X SM

§ 5 Sjuklön och föräldralön

Mom 6:1 Förtigande av sjukdom utgår i sin helhet

Som en följdändring av att momentet utgår ändras numreringen på efterföljande moment.

§ 6 Övertidskompensation

Mom 2:1 får följande lydelse

Mom 2:1 Definition av övertidsarbete

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

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

~~Beträffande deltidarbete, se mom 4.~~

Mom 3:2 får följande lydelse

Mom 3:2 Ersättnings storlek

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

a) för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

månadslönen/94

b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen/72

Anmärkning

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

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

Beträffande semesterlön se § 4 mom 5:1, anmärkning 3.

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

~~Vid tillämpning av divisorerna ska deltidanställd tjänstemans månadslön räknas upp till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.~~

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under ovan

angivna

a) utges med 1,5 timme för varje övertidstimme

b) utges med 2 timmar för varje övertidstimme

Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Momentet utgår i sin helhet

§ 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet och deltidspension

Mom 3:2 ändras enligt nedan

Mom 3:2 Löneavdrag vid annan ledighet

När en tjänsteman är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme. Avdraget per timme

= 1/167 av månadslönen

Beträffande begreppet månadslön – se mom 2:2.

Vid tillämpning av divisorn 167 för en deltidsanställd tjänsteman ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Paragrafen tillförs ett nytt moment 5 enligt nedan

Mom 5 Arbetstidsförkortning (gäller fr.o.m. 1 den januari 2026)

Mom 5:1 Rätten till ledighet

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

Mom 5:2 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggningen 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 förläggningen 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 himmelsfärdsdagen är ledig.

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

8 SM

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 ovan får inte förläggas på påsk-, midsommar-, julaften eller nyårsaften.

Som en följdändring av att ett moment införs ändras numreringen av tidigare mom 5 till mom 6.

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän (bilaga 3 till Tjänstemanna- och Arbetsledareavtal)

§ 1 Avtalets omfattning

1.2 ändras enligt följande

1.2 Undantag

Bestämmelserna i §§ 2 – 6, som reglerar ordinarie arbetstid, övertid, ~~mertid~~, jourtid och anteckningar om övertid, ~~mertid och~~ jourtid samt sammanlagd arbetstid gäller inte beträffande

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

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 ändras enligt nedan

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om ~~tre månader högst fyra veckor eller en kalendermånad~~. Veckan räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället. För tjänstemän i intermittent treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

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

För tjänsteman i tvåskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

JS SM

§ 3 Övertid

3.1 ändras enligt följande

3.1 Övertidsarbete

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

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

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.

~~Beträffande deltidsanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 6 mom 4:1 i Tjänstemannaavtalet räknas av från övertidsutrymmet i 3.2 nedan.~~

3.6 Mertid

Momentet utgår i sin helhet.

§ 5 ändras enligt nedan

§ Anteckning av övertid, ~~mertid~~ och jourtid

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

§ 6, anmärkningen ändras enligt följande

Anmärkning

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

2. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR – REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR

Blå text betyder redaktionell förändring mot tidigare avtalstext.

4 mom 9 rubriken ändras enligt nedan

§ 4 mom 9 Semester för ~~intermittent deltidsarbetande~~ tjänsteman som arbetar färre än fem dagar per vecka

Handwritten initials: J and SM

§ 4 mom 7 anmärkning ändras enligt nedan

Anmärkning

Om tjänstemannen har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i ~~29 § tredje stycket 29 a §~~ semesterlagen.

§ 5 mom 3 ändras enligt nedan

§ 5 mom 5:3 Annan ersättning från staten

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

§ 9 mom 4 ändras enligt nedan

§ 9 mom 4 Löneavdrag i samband med ~~havandeskap~~ och tillfällig föräldrapenning

Beträffande ledighet i samband ~~med havandeskap respektive~~ med tillfällig föräldrapenning se § 5 mom ~~7 respektive~~ 8.

§ 13 Giltighetstid

Paragrafens första stycke ändras enligt nedan:

~~Denna överenskommelse gäller t.o.m. den 30 april 2027.~~

Namnen på förhandlarna uppdateras.

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

Nedan avtal tillförs förteckningen över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket.

~~Beredskapsavtal, 1989~~

~~Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal begränsas vid utträde, 2025~~

d SM

1. LÖNER 1 maj 2025 – 30 april 2027

1.1 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönerevisionsarbetet i företagen bör därför inledas med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt enas om formerna för lönerevisionens genomförande.

Ett väl fungerande lönesättningsarbete förutsätter att en dialog förs mellan chef och berörd arbetstagare. Inom dialogens ram behandlas bl. a. aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav samt uppnådda resultat i förhållande till uppsatta mål.

Med beaktande av lönesättningsprinciperna nedan och baserat på en systematisk och motiverad bedömning som är så objektiv som möjligt träffar de lokala parterna överenskommelse om lönehöjningar.

Samma värderingar och principer skall gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder. Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma.

1.2 Löneprinciper

De lokala parterna skall genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda tjänstemännen. Vid övervägande beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mera kvalificerade arbetsuppgifter, större krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad och ske med hänsynstagande till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, affärsmannaskap, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

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

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Ingångslön vid nyanställning, eller vid befordran, ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget. Hänsyn ska även tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.



1.3 Revision av utgående löner

Om inte parterna enas om annat bildas ett löneutrymme den:

1 maj 2025 om 3,0 %

1 maj 2026 om 2,7 %

Löneutrymmet, som beräknas på de fasta kontanta månadslönerna för berörda tjänstemän per **den 30 april 2025 respektive den 30 april 2026**, avsätts för individuella lönehöjningar att fördelas lokalt enligt ovan.

1.4 Särskild överläggning vid låg löneökning

I de fall lönerrevision leder till ett i förhållande övriga arbetstagare oförmånligt resultat, så ska på endera parts begäran särskild överläggning hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av tjänstemannens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, ska om möjligt överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Överläggningarna bör följas upp mellan revisionstillfällena.

2. Tillämpningsregler

2.1 Omfattning

Löneavtalet omfattar tjänstemän som är anställda vid företaget vid lönervisionsdatum.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänstemän som vid lönervisionsdatum;

- ej har fyllt 20 år eller
- ej varit anställd under en sammanhängande period om sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det tjänstemannen uppnått **68 års ålder den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (f.n. 69 år)** eller har anställts efter att tjänstemannen uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid företaget eller
- är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönerrevisionstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt för vederbörande gällande löneavtal **eller**

JS gm

- innehar en anställning som ska upphöra, där tjänstemannen är arbetsbefriad över revisionsdatum och återstående anställningstid.

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

Om tjänsteman, som är anställd vid lönerevisionsdatum som vikarie eller på prov och som ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

2.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter lönerevisionsdatum och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 skall tjänstemannen till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt för tjänstemannen till lönehöjning.

2.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före lönerevisionsdatum

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av lönerevisionen skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2.6 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter avses med företag vid beräkning av ramen för lönehöjningar företaget som helhet.

2.7 Retroaktiv omräkning

Beträffande retroaktiv tillämpning gäller följande:

Från och med lönerevisionsdatum ska sjukavdraget till och med 14:e kalenderdagen i sjukperioden omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklönen för

Å SM

bortfallande skift- eller OB- ersättning. Sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen skall ej omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag skall från och med löneredvisionsdatum omräknas retroaktivt. Omräkning skall ske individuellt.

Utbetalade divisorbaserade ersättningar till exempel övertid, skift m.fl. ska omräknas retroaktivt fr.o.m. löneredvisionsdatum. Omräkning skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid respektive arbetsplats, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkning skall ske individuellt för varje tjänsteman.

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.8 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den **1 maj 2025 eller den 1 maj 2026** eller senare skall lönerna för berörda tjänsteman ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

2.9 Provision

Beträffande krontalsprovision. Om en tjänsteman förutom lön är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt punkt 1.3 i samband med löneredvisionen.

Beträffande garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall dessa prövas enligt punkt 1.3 i samband med löneredvisionen.

Beträffande övriga provisioner. För provisions- och tantiemavlönade tjänsteman 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.

2.10 Premielön

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

2.11 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkten 2.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

 

2.12 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum anmäla lönen efter lönehöjningarna enligt punkt 1.3.

2.13 Skriftlig lönespecifikation

Alla tjänstemän ska erhålla skriftlig lönespecifikation i samband med löneutbetalning. I denna ska framgå vilka skatteavdrag som gjorts. Det bör även framgå storleken på de olika lönedelarna.

3. Förhandlingsordning

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om nya löner har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

Detta skall ske inom 21 dagar efter avslutad lokal förhandling.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor (se nedan) för utlåtande. Detta skall ske inom 3 månader efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består av 4 ledamöter, varav TGA och Unionen utser 2 ledamöter var. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärende där enighet inte kunnat uppnås vid lokal och central förhandling.

I tvist vad gäller tolkning av löneavtalet skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådant fall kompletteras nämnden med en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

Anmärkning

Där klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas kan chef och tjänsteman träffa överenskommelse om ny lön. Tjänstemannen har rätt att biträdas av facklig ombudsman.

 SM

