

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m. m.

Parter: Föreningen Installatörsföretagen  
Glasbranschföreningen  
Maskinentreprenörerna  
Måleriföretagen i Sverige  
Plåt & Ventföretagen

och

Unionen

Tid: den 9 maj 2023

---

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats denna dag om löner enligt **bilaga A** samt att prolongera gällande avtal med följande ändringar och tillägg enligt **bilagorna B till F**.

### § 1 Avtalsperiodens längd

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2023 - 2025, varmed avses perioden 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

Avtalet om allmänna villkor gäller därefter för ett år i sänder, om inte avtalet sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### § 2 Tekniska anvisningar till traditionella löneavtalet

Parterna är överens om tekniska anvisningar till det traditionella löneavtalet enligt **bilaga B**.

### § 3 Deltidspension

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,2 procent per den 1 maj 2023 respektive 0,2 procent per den 1 maj 2024.

### § 4 Ändringar i allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor – redaktionella ändringar

Parterna är överens om att genomföra de utklippta och markerade redaktionella ändringar enligt **bilaga C**. Parterna är överens om att de redaktionella ändringarna inte är avsedda att ändra kollektivavtalets innehåll materiellt. Vid en eventuell tvist ska avtalet tolkas i enlighet med lydelsen av avtalet 2020 – 2023.

### § 5 Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Parterna är överens om ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor enligt **bilaga D**.

CA  
TR  
AH  
D

TJÄNSTEMANNAAVTALET 2023 - 2025  
Unionen

**§ 6 Arbetsgrupper och övriga anteckningar till förhandlingsprotokollet**  
Parterna är överens om att anta anteckningar till förhandlingsprotokollet enligt bilagorna E och F.

Arbetsgivarföreningarna nedan tecknar var för sig denna överenskommelse.

Denna överenskommelse är preliminär till dess att den antagits av Unionens förbundsstyrelse.

Stockholm den 9 maj 2023



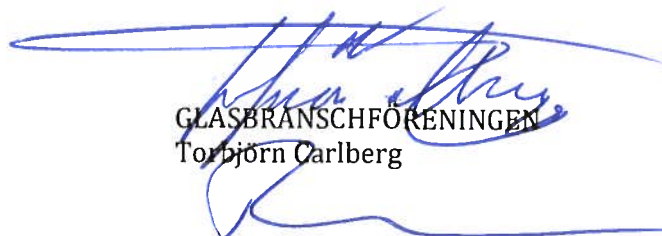
UNIONEN  
Nikta Nabavi



FÖRENINGEN  
INSTALLATÖRSFÖRETAGEN  
Evelina Kassberg

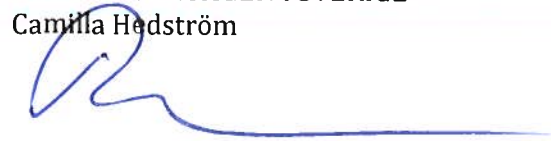


MASKINENTREPRENÖRERNA  
Claes Arenander



GLASBRÄNSCHFÖRENINGEN  
Torbjörn Carlberg

MÅLERIFÖRETAGEN I SVERIGE  
Camilla Hedström

  
ClasGöran Carlsson

PLÅT & VENTFÖRETAGEN  
Anita Hagelin

## LÖNEAVTAL

Föreningen Installatörsföretagen, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige och Plåt & Ventföretagen (arbetsgivareförbunden)

och

Unionen

är ense om följande löneavtal att gälla för arbetsgivareförbundens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa.

Avtalet gäller för tiden 1 maj 2023 – 30 april 2025.

Avtalet gäller därefter för ett år i sänder, om inte avtalet sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### 1 a LÖNEPRINCIPER

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

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

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


Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän oavsett etnisk härkomst.

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

Lönesättningen bör stimulera till kompetensutveckling i olika former.

Inför de lokala löneförhandlingarna ska de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.



Föräldralediga och sjukskrivna som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän.

## **1 b RIKTLINJER FÖR LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR**

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

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

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledningen, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning ska vara vägledande för det lokala lönerevisionsarbetet.

Lönesamtal förutsätts hållas årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

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

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

Uppmärksamhet bör bl.a. ägnas frågan om vissa tjänstemän eller grupper av tjänstemän har kommit att få ett för lågt löneläge eller haft en ogynnsam löneutveckling. I så fall bör orsakerna utredas och behov av åtgärder diskuteras.

## **2 LÖNEHÖJNINGAR 2023 och 2024**

### **2.1 Allmän pott**

En allmän pott beräknas för 2023 om 3,4 procent och för 2024 om 2,6 procent av de fasta kontanta lönerna för Unionens tjänstemän den 30 april 2023 respektive 30 april 2024.

Den allmänna potten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna i punkt 1.

Lönehöjningarna ska gälla fr.o.m. den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024.

CA  
AH

AW  
TIG  
PS

## 2.2 Löneöversyn

De lokala parterna ska under avtalsåren 2023 respektive 2024 utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

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

Översynen ska göras utifrån vad som angivits ovan och från löneprinciperna i punkt 1 samt grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Lönehöjningar till följd av löneöversyn gäller, om inte annat överenskommes, fr.o.m. den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024.

## 3 LÄGSTA LÖNEHÖJNING

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, fr.o.m. den 1 maj 2023 och 1 maj 2024 erhålla ett lägsta belopp om 600 kronor och 500 kronor respektive år. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

## 4 LÄGSTA LÖNER 2023 och 2024

Efter lönehöjningen den 1 maj 2023 och 1 maj 2024 ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst 20 697 kronor och 21 339 kronor respektive år.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 maj 2023 och 1 maj 2024 vara 21 847 kronor och 22 524 kronor respektive år. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

De lokala parterna enas om innebörden och tillämpningen av begreppet ”särskilda skäl” i företaget.

## 5 FÖRHANDLINGSORDNING

Fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 och översyn av lönerna enligt punkt 2.2 ska ske genom förhandling mellan lokala parter.

Målsättningen är att lokala parter träffar en överenskommelse om lönerevisionen. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Saknar Unionen klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilda tjänstemannen.

CA W  
TZG  
AH OT

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

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden.

Lönenämnden består av tre representanter för berört arbetsgivareförbund och tre representanter för Unionen. En av representanterna för berört arbetsgivareförbund ska vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

Åsa  
TCG  
ÅH

TEKNISKA ANVISNINGAR – LÖNEAVTAL  
2023-05-01 – 2025-04-30

## 1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2023 respektive 30 april 2024.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänstemän som den 30 april 2023 respektive 30 april 2024.

- är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denne har uppnått den ålder som framgår av 32 a § lagen om anställningsskydd eller har anställts i företaget efter att ha uppnått den pensionsålder som tillämpats vid företaget.

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 april 2023 respektive 30 april 2024 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

### 1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska tjänstemannen till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt till lönehöjning.

### 1.4 Anställningsavtal den 1 november 2022 respektive 2023 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 november respektive år eller senare har

senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och att de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av respektive års lönerevision skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

### 1.5 **Redan genomförd lönerevision**

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

### 1.6 **Kontraktslön**

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

## 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 där tvist uppkommer om löneutrymmet i samband med lönerevision. 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 övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag, sjukavdrag och semestertillägg.

#### 2.2.1 **Övertidsersättning**

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

#### 2.2.2 **Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

#### 2.2.3 **Sjukavdrag**

Sjukavdrag inom sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller obersättning.

Sjukavdrag för tid efter sjuklöneperioden ska ej omräknas retroaktivt.

#### 2.2.4 **Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg ska omräknas retroaktivt.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AH" and "T".



### 2.3 **Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## 3 **PROVISION**

### 3.1 **Krontalsprovisioner**

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

### 3.2 **Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti ska prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

### 3.3 **Övriga provisioner**

För provisions- och tantiemavlönade 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.

## 4 **PREMIELÖN**

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

## 5 **VISSA PENSIONSFRÅGOR**

### 5.1 **Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### 5.2 **Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön till Alecta anmäla lönen efter lönehöjningen.

# Tjänstemannaavtal 2023-2025

## Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

- Särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering, 1987
- Rekommendationer om riktlinjer för införande av flexibel arbetstid, 2017-1979
- Förslagsverksamhet (Gäller inte företag tidigare anslutna till EIO), 1987
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, 2015
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, 2015
- ~~Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinningar och konkurrensklausultvister, 2015~~
- Avtal om ITP, 1977
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL), 1976
- Social trygghet vid utlandstjänstgöring, 1985
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, 1974
- Utvecklingsavtal, 1985
- Utvecklingsgrupper (kvalitetscirklar)
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister, 2015
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022
- Avtal om ITP och TGL, 2023
- Särskilda bestämmelser vid utlandstjänstgöring, 2023

CA  
TC3  
15 XH

# Avtal om allmänna anställningsvillkor

*mellan*

Föreningen Installatörsföretagen

Glasbranschföreningen

Maskinentreprenörerna

Måleriföretagen i Sverige

Plåt & Ventföretagen

*och*

Ledarna

Sveriges Ingenjörer

Unionen

## § 1 Avtalets omfattning

### Mom 2

För tjänsteman som uppnått ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller anställs i företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder uppnåtts enligt ITP-planen gäller avtalet, med följande inskränkning:

- Uppsägningstiden framgår av § 13 Mom 3:3.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

### Uppllysning

~~Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020~~

~~68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.~~



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'TCC' and 'AH'.

## § 3 Allmänna förhållningsregler

### Mom 2. Konkurrerande verksamhet

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på tjänstemannens hans arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör tjänstemannen han därför först samråda med arbetsgivaren.

## § 4 Semester

### Mom 4:5. Utbetalning av semesterlön och semestertillägg m.m.

Under semesterledighet utges ordinarie månadslön efter avdrag för förekommande obetalda semesterdagar.

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

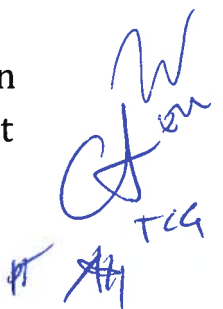
Semestertillägget om 0,5 % av de rörliga lönedelarna utbetalas senast vid semesterårets slut.

### Undantag 1

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har tjänstemannen han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt Mom 4:1.

### Mom 5:1. Rätten att spara semester

Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large 'W' and 'TCG'.

att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att tjänstemannen ~~han~~ inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska överenskomma om hur ovan nämnda sparade semesterdagar ska utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förlägningen under detta.

### **Mom 7. Nettosemester för intermittent deltidssarbete**

Om en tjänsteman är deltidssanställd och det för tjänstemannen ~~honom~~ gällande arbetstidsschemat innebär att tjänstemannen ~~han~~ inte arbetar varje dag varje vecka deltidssarbete) gäller följande. Antalet brutto-semesterdagar vilka ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidssanställda tjänstemän i motsvarande befattning.

## **§ 5 Sjuklön m.m.**

**Gäller från och med 1 januari 2019.**

### **Mom 3:2. Sjukdom t.o.m. 14 kalenderdagar per sjukperiod**

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

och med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

W  
GA  
TCC  
AT  
ATI

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden med 80 procent av den skift- eller ob-ersättning som tjänstemannen gått miste om.

### Mom 3:3. Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För tjänsteman med årslön om högst 10 prisbasbelopp:  
Sjukavdrag görs per dag med

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänsteman med årslön över 10 prisbasbelopp:  
Sjukavdrag görs per dag med

$$90 \% \times \frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ prisbasbelopp}}{365}$$

**Anmärkning: Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022. Till och med den 31 december 2021 var lönegränsen 8 prisbasbelopp.**

### Mom 3:4. Sjuklönetidens längd

#### Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till **tjänstemannen honom**

- för grupp 1: t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden.



### **Mom 5:6. Olycksfall hos annan arbetsgivare eller i egen rörelse**

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall hos annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om **arbetsgivaren han** särskilt har åtagit sig detta.

## **§ 6 Övertidskompensation**

### **Mom 2:5. Resekostnader vid övertidsarbete**

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt Mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för **tjänstemannen honom** ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även för tjänsteman som enligt Mom 1:1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

### **Mom 4:1. Mertidersättning**

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

## **§ 10 Föräldralön**

### **Mom 1:1. Rätten till föräldralön**

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av graviditet eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till graviditetspenning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd. Detsamma gäller vid tjänstledighet (max 10 dagar) med tillfällig föräldrapenning vid barns födelse eller adoption enligt 13 kap 10 och 12 §§ socialförsäkringsbalcken.

Föräldralön utges under sex månader och för högst tre sammanhängande ledighetsperioder. Föräldralön utges inte för längre tid än vad ledighetsperioden **/perioderna eller ledighetsperioderna** omfattar.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'TCC' and 'PT'.

Föräldralön på grund av födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det, berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

## § 13 Uppsägning

### Mom 3:4. Uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt stycke 1 behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt § 33 a LAS inte tillämpas.

### Anmärkning

*Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller ~~65 år, vilket är~~ den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.*

### Uppllysning

*Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.*

### Mom 3:5. Hel sjukersättning

Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning när tjänstemannen får besked om hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'TCG' and 'AH1'.



När tjänstemannen får sådant besked ska tjänstemannen ~~han~~ snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

M  
or  
G  
PT/AAJ TCG

# Bilaga 1

## Ledaravtalet

### Avtal om lönebildning

Elektriska Installatörsorganisationen EIO, **numera Föreningen Installatörsföretagen**, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåt & Ventföretagen, VVS Företagen, **numera Föreningen Installatörsföretagen**, och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning.

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna utarbetas och formas på företagsnivå.

W  
EU  
A  
AH  
TCS

# Bilaga 2

## Löneavtal Unionen

### 1 b. Riktlinjer för lokala löneförhandlingar

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

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

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledningen, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.



AH  
TCG

# Bilaga 2 a

## Avtal om lokal lönebildning Unionen

Föreningen Installatörsföretagen Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige, Plåt & Ventföretagen Plåtslageriernas Riksförbund, VVS Företagen (arbetsgivarförbunden)

och

Unionen

är ense om att följande avtal om lokal lönebildning gäller för de av arbetsgivarförbundens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa företag, där lokala parter har antagit avtalet.

### 4. Löneprocessen

Löneprocessen innehåller följande steg

#### 1. Lokala parter inledande arbete

I god tid inför ett inledande möte ger lokal facklig part arbetsgivaren en lista över de personer på företaget som företräds av Unionen. Arbetsgivaren överlämnar därefter information om aktuell lön för dessa medlemmar till lokal facklig part.

De lokala parterna träffas därefter i god tid inför lönerevisionstidpunkten för att genomföra följande:

- en gemensam genomgång av detta löneavtalets innehåll och intentioner

- en redovisning av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- parterna ska analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras innan löneförhandlingarna.
- en diskussion för att fastställa formerna för löneprocessen i form av lönekriterier, tidsplan och vilka som omfattas av lönerevisionen.

W  
PT EV  
A AH  
TC4

# Bilaga 4

## Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

### § 1 Avtalets omfattning

#### Mom 1. Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Elektriska Installatörsorganisationen EIO, numera Föreningen Installatörsföretagen, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen Sverige, Plåtslageriernas Riksförbund, numera Plåt & Ventföretagen, Elektriska Installatörsorganisationen EIO respektive VVS Företagen, numera Föreningen Installatörsföretagen. Dessa tjänstemän undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

Det noteras att med allmänna arbetstidslagen avses arbetstidslagen i dess äldre lydelse. Detta innebär att reglerna om dygnsvila, nattvila och veckovila i nuvarande arbetstidslag är tillämpliga.

Avvikelse från arbetstidslagens regler om dygnsvila, nattvila och veckovila kan göras genom lokal överenskommelse.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A W', 'E W', 'A H', and 'T C G'.

# Bilaga 5

## Arbetstidsförkortning

### Allmänt

Om överenskommelse mellan lokala parter om annat inte träffas eller har träffats så uppgår den totala arbetstidsförkortningen till totalt fem dagar (fyra dagar för anställda inom företag som tillhör Måleriföretagen i Sverige).

Arbetstidsförkortning tjänas in och tas ut under perioden 1 maj till 30 april.

I stället för arbetstidsförkortning i ledig tid kan lokala parter komma överens om uttag i form av

- pensionsavsättning eller
- kontant ersättning

Om uttag i form av pensionsavsättning medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionsavsättningen ökas med mellanskillnaden. Vid nyanställning av tjänsteman ska alltid värdet av den totala arbetstidsförkortningen beaktas i löneöverenskommelsen.

### Anmärkning

*Med lokala parter menas i första hand företag och fackklubb eller motsvarande. Saknas fackklubb eller motsvarande vid företaget, kan överenskommelse träffas med enskild tjänsteman.*

*Överenskommelse om annat än ledig tid ska revideras årligen.*

PI  
W  
K  
A  
T  
C

# Bilaga 6

## Förskjuten arbetstid, jour- och beredskapstjänst

### § 1 Allmänna bestämmelser

#### Mom 7. Prioritering av bestämmelser

Om ett företag för närvarande tillämpar bestämmelser om ersättning för förskjuten arbetstid, jour- eller beredskapstjänst, vilka bestämmelser är förmånligare än vad nu överenskommits, ska någon försämring inte ske för tjänstemän som har dessa förmåner. Jämförelsen mellan den nu träffade överenskommelsen och de hittills tillämpade ersättningsbestämmelserna ska avse den totala förmånsnivån för den enskilda tjänstemannen med utgångspunkt från de arbetstidsförhållanden som gäller för **tjänstemannen honom** när de nya bestämmelserna träder i kraft. Försämring kan undvikas på olika sätt, t.ex. genom avlösning.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'TC3' at the bottom.



# Bilaga 12

## Deltidspension gemensamma kommentarer

### Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att tjänstemännen i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för tjänstemannen att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemannen efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemannen arbetar övertid i sådana situationer som **tjänstemannen han** skulle ha arbetat övertid om **tjänstemannen han** inte hade varit deltidspensionerad.

Tjänstemannen kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av tjänstemannens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal,

W  
TT  
EU  
AH  
TC3

t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyring av arbetskraft.

## Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter **tjänstemannen han** redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om **arbetsgivaren han** underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

## Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att **tjänstemannens hans** verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

PT  
W  
AH  
TCZ

## Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Följande text ersätter § 2 Mom 2:2

### **Provanställning**

#### **Mom 3:1. Avtal om provanställning**

Avtal om provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen när syftet är att arbetsgivaren vill pröva tjänstemannen. Avtalet får omfatta högst 6 månader. Provanställning får avbrytas före prøvotidens utgång om inget annat avtalats.

Uppsägning i förtid och avslutande av provanställning regleras vidare i § 13 Mom 3:2.

Om tjänstemannen har varit frånvarande under provanställningen kan arbetsgivaren och tjänstemannen skriftligen komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvarotiden.

Följande text ersätter § 11

### **§ 11 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte**

#### **Mom 1. Avsättning**

Från och med 1 maj 2024 är avsättningen till deltidspension 2 procent. Avsättningen sker via den för individen tillämpliga ITP-lösningen.

#### **Anmärkning**

*Avsättningen till delpension inleddes fr.o.m. 2014 med 0,2 procent. Därefter har tillkommit ytterligare*

*- 0,3 procent fr.o.m. 2015,*

*- 0,2 procent fr.o.m. 1 maj 2016,*

*- 0,2 procent fr.o.m. 1 maj 2017,*

*- 0,3 procent fr.o.m. 1 maj 2019*

*- 0,4 procent från 1 december 2020*

*- 0,2 procent från den 1 maj 2023 samt*

*- 0,2 procent från 1 maj 2024 vilket sammanlagt ger en premieavsättning till delpension om 2 procent.*

#### **Mom 1:1. Infasning nya medlemsföretag**

För företag som blir medlemmar i avtalsslutande arbetsgivarorganisationer och som inte tidigare omfattats av system med deltidspension, eller som har haft lägre sådan premienivå än som gäller för medlemmar i avtalsslutande arbetsgivarorganisationer, gäller följande:



# TJÄNSTEMANNAAVTALET 2023 – 2025

## Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen

Företaget har sju (7) år på sig att stegvis komma upp till den premienivå för deltidspension som enligt avtal gäller för medlemmar i avtalsslutande arbetsgivarorganisationer (full premie). Härvid ska företaget följa följande infasningsramp.

Med premienivå avses den nivå som gällde på anslutningsdagen. Eventuella överenskommelser om höjning av premienivån efter anslutningsdagen gäller fr.o.m. respektive överenskommelse.

År efter anslutningsdag	Premienivå till deltidspensionsförsäkring (procent av gällande full premie enligt avtal på anslutningsdag)
1	10
2	20
3	30
4	40
5	60
6	80
7	100

Nya medlemsföretag kan dock välja att omgående följa den gällande nivån.

### Mom 1:2. Samordning infasning

Om premierna till deltidspension uppgår till 2,0 procent (eller den lägre procentsats där parterna är överens om att systemet är fullt utbyggt) och den procentsatsen också har uppnåtts i avtalen för samtliga medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv, ska parterna uppta förhandling i syfte att uppnå enhetliga regler för infasning av premienivån för nytillträdda medlemmar i förbunden.

### Mom 2. Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen, från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

### Anmärkning

*Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.*

### Mom 3. Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan

W  
en  
TT  
CH  
TH  
TCG

## TJÄNSTEMANNAAVTALET 2023 – 2025

### Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen

inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr<sup>1</sup> för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

#### **Mom 4. Förhandling och tvist**

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling. Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

#### **Anmärkning**

*Parterna har antagit en gemensam avtalskommentar (se Bilaga 12) i vilken bestämmelserna om deltidspension utvecklas och tolkas partsgemensamt.*

---

<sup>1</sup> Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

W  
B PT  
AH  
TCS

## Direktiv för arbetsgrupp avseende modernisering av bilaga 4 och 6

### **Bakgrund**

Reglerna i avtalet om arbetstidsbestämmelser (bilaga 4) och i avtalet om förskjuten arbetstid, jour- och beredskapstjänst (bilaga 6) är över 40 år gamla. Sedan avtalen träffades har såväl förändringar i lagstiftningen skett som förändringar i företagets verksamhet och behov i arbetstidshänseende. I avtalsrörelsen 2020 tillsatte parterna en arbetsgrupp med målet att modernisera bilaga 4 och 6. Parterna är överens att fortsätta arbetet i arbetsgruppen.

### **Uppdrag**

Arbetsgruppens uppdrag är fortsatt att göra en översyn av och föreslå förändringar i avtalet om arbetstidsbestämmelser (bilaga 4) och i avtalet om förskjuten arbetstid, jour- och beredskapstjänst (bilaga 6). Arbetsgruppen ska ta fram ett förslag som ska kunna antas i nästkommande avtalsrörelse.

### **Arbetsgruppens sammansättning**

Arbetsgruppen ska bestå av tjänstemän från respektive organisation. Antalet representanter ska vara högst tre från arbetstagersidan och högst tre från arbetsgivarsidan.

### **Uppdragsperiod**

Arbetsgruppen ska inledas under hösten 2023 och vara slutfört senast den 31 december 2024.

### **Sammanställande**

Arbetsgivarsidan är sammankallande för arbetsgruppen.



## Direktiv för arbetsgrupp avseende modernisering av bilaga 10

### **Bakgrund**

Nuvarande förhandlingsordning i Tjänstemannaavtalet utgörs av utdrag av Huvudavtal. Parterna är överens om att reglerna upplevs som föråldrade och svårlästa varför en översyn och en modernisering av förhandlingsordningen är önskvärd. Utgångspunkten är att det inte ska medföra några materiella förändringar. Det är viktigt att Tjänstemannaavtalet innehåller regler som är lättillgängliga och tydliga.

### **Uppdrag**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över och modernisera förhandlingsordningen i Tjänstemannaavtalet. Arbetsgruppen ska ta fram ett förslag på en moderniserad förhandlingsordning som ska kunna antas i nästkommande avtalsrörelse. Arbetsgruppens arbete kan ta avstamp i de moderniserade förhandlingsordningar som redan finns.

### **Arbetsgruppens sammansättning**

Arbetsgruppen ska bestå av tjänstemän från respektive organisation. Antalet representanter ska vara högst tre från arbetstagersidan och högst tre från arbetsgivarsidan.

### **Uppdragsperiod**

Arbetsgruppen ska inledas under hösten 2023 och vara slutfört senast den 31 december 2024.

### **Sammanställande**

Arbetsgivarsidan är sammankallande för arbetsgruppen.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'W', 'en', 'AH', and 'TCG'.