Slutlig hemställan

Till:
Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen
Sveriges Ingenjörer

Efter att Sveriges ingenjörer sagt upp kollektivavtal och varslat om stridsåtgärder mot Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen på Tjänstemannaavtalet har vi av Medlingsinstitutet utsetts att medla mellan parterna.

Vi överlämnar härmed nedanstående hemställan.

Avtalet omfattar tiden den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 – 2026-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar 2026-04-01 – 2027-03-31.

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

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

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

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

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

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

Stockholm den 17 april 2025

Anders Ferbe Göran Gräslund Anna Falck

Hemställan godkännes:

För Almega Tjänsteförbunden Utbildningsföretagen

Sveriges ingenjörer

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden Sveriges Ingenjörer
Tid	2025-01-23, 2025-03-03, 2025-05-12, 2025-03-19, 2025-03-27, 2025-04-02, 2025-04-09 Medling 2025-04-14 t o m 2025-04-17
Plats	Almegas lokaler, Storgatan 19 i Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden avtal bransch Utbildningsföretag David Larsson Veronica de Bourgh
Delegation	Pia Andersson, Astrakan Henrika Holgén, Academedia Maria Wahman Levi, Nerci
Närvarande för	Sveriges Ingenjörer Marie From Ola Sundström
Protokollsjusterare	David Larsson Veronica de Bourgh Marie From Ola Sundström

---

§ 1 **Avtal och avtalsperiod**

Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31.

§ 2 **Allmänna anställningsvillkor m m**

Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 31 mars 2027 med följande ändringar och tillägg.

§ 3 **Allmänna villkor**

Parterna är även överens om ytterligare ändringar som framgår av bilaga 1.

§ 4 Införande av system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 1. Denna

bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent från och med den 1 april 2026 från avtalsvärdet.

§ 5 **Arbetstidsavtal**

Arbetstidsavtalet prolongeras med följande ändringar och tillägg för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt bilaga 2.

§ 6 **Löneavtal**

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga 3.

Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.

§ 7 **Flexpension**

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 april 2025, 0,2 procent från och med den 1 april 2026 och 0,3 procent från och med den 1 april 2027. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 april 2025, 1,7 procent från och med den 1 april 2026 och 2,0 procent från och med den 1 april 2027.

§ 8 **Ny bilaga 5 införs i avtalstrycket**

Facklig information nyanställd enligt bilaga 5.

§ 9 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 vi utträde. Avtalet tillförs förteckningen ”Avtal som ej medtagits i avtalstrycket”.

§ 10 Prisbasbelopp i 10.4.2 uppdateras 2025 och 2026.

§ 11 **Giltighetstid**

Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027. Efter giltighetens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 17 april 2025

David Larsson

Marie From

Veronica de Bourgh

Ola Sundström

Bilaga 1

Allmänna villkor

2.4.1 Underrättelse

Utgår ur avtalet.

Ny lydelse
5.1 Definition av övertidsarbete

För arbete utöver tjänstemannens ordinarie arbetstid utges ersättning enligt 5.2 och 5.3 om den beordrats i förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar.

5.3 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Utgår ur avtalet.

Ny lydelse och numrering
5.4 Ersättning för chefer m fl

ändras till

5.3 Överenskommelse med vissa tjänstemän

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att tjänstemannen i stället får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådan överenskommelse kan endast träffas med tjänsteman i chefsställning och tjänsteman vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Den gäller tills vidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår. Av överenskommelsen bör framgå hur tjänstemannen kompenseras för övertidsarbete.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

När arbetsgivaren aktualiserar överenskommelse med tjänstemannen enligt detta moment ska anmälan samtidigt göras till tjänstemannens lokala fackliga organisation. Vid sådan underrättelse ska arbetsgivaren om lokal facklig organisation begär det uppge motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Anmärkning 1
När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt 5.2 Ersättning för övertid.

Anmärkning 2
Det är viktigt att den chef som har tjänsteman som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina tjänstemän om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

Anmärkning 3
En individuell överenskommelse om sådan annan övertidskompensation kräver således alltid att hänsyn tas till den enskilda tjänstemannens befattning och de villkor under vilka arbetet utförs i relation till de kriterier som krävs för att en sådan överenskommelse ska vara möjlig. Sådana överenskommelser kan därmed inte tillämpas slentrianmässigt för tjänstemännen på en arbetsplats.

Ny lydelse
9.2 Semesterlön

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg med 0,8 % av månadslönen per semesterdag (för intermittent deltidsarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 9.5)

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

För rörliga lönedelar (se punkt 4) utges semesterlön med 0,5 % av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön utbetalas senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Övertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

Införande av system för förkortad arbetstid. Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny punkt under punkten 12 med följande lydelse. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

12.4 Rätt till ledig dag

12.4.1 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.

12.4.2 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 första vardagen efter Annandag jul är ledig.

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

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

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

Anmärkning
Ledighet enligt punkten 12.4.2 får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar.

Bilaga 2

Bilaga 1 Arbetstidsavtal

§ 2 Ordinarie arbetstid

Mom 1

Ordinarie arbetstid

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

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 6 veckor för ordinarie arbetstid för denna grupp.

Midsommar- jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

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

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

Anmärkning
Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Mom 2

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän. Om sådan överenskommelse träffas ska parterna lokalt göra en avstämning av arbetstiden fyra gånger per år.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 6 mom 2.

§ 3 Övertid

Mom 1

Med övertid avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver för denne gällande dagliga arbetstidens längd eller inom den begränsningsperiod, som avtalats mellan de lokala parterna

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

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och

normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

§ 6 Giltighetstid

Mom 1

Avtalet har samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor, dvs 1 april 2025 - 31 mars 2027.

Mom 2

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 2, § 3 mom 4-6, § 4 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av PTK-förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet ska bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

Bilaga 3

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden avtal Utbildningsföretagen och Sveriges Ingenjörer

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och övriga PTK-anslutna Saco-förbund, som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden bransch Utbildningsföretag.

Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening/kontaktperson. Akademikerföreningen/kontaktpersonen uppträder som en part lokalt.

2. Övergripande mål och förutsättningar för lokal lönebildning

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, lokala fackliga företrädare och tjänstemän utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft, tillväxt och löneutveckling.

Lönesättning och löneutveckling kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och tjänstemännens bidrag till denna. Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktskapande process och stimulera till ökade insatser. Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för tjänstemannen. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid det individuella samtalet om lön ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Tjänstemännens utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- förmåga att utveckla verksamheten

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Löneprocessen (BILD)

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026, om inte lokala parter kommer överens om annat.

I företag där det finns en akademikerförening/kontaktperson bedrivs löneprocessen enligt följande.

Steg 1 Planering av lönerevision

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att samverka om löneprocessen och tillämpningen av avtalet vid företaget enligt följande:

- gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- gemensam genomgång av befintlig och önskvärd lönestruktur och dess förändring över tid
- gemensam genomgång av företagets lönekriterier
- företaget redovisar eventuella prioriteringar
- en tidsplan upprättas för lönerevision
- diskuterar hur information om löneprocessen ska lämnas till lönesättande chefer och tjänstemän

Anmärkning
Lönestrukturen ska bland annat återspegla tjänstemännens kvalifikationer, utbildning, erfarenhet, kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter och ansvar.

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Om någon av parterna anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation återupptar de lokala parterna den lokala löneprocessen.

Steg 2 Information

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och tjänstemän om hur lönerevisionen ska gå till.

Steg 3 Lönesamtal
De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt punkt 5 i detta avtal.

Steg 4 Förslag nya löner
Företaget lämnar förslag till akademikerföreningen/kontaktpersonen med nya löner för medlemmarna efter att lönesamtalen genomförts. Akademikerföreningen/kontaktpersonen återkopplar att lönerna kan fastställas, eller begär lokal förhandling i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 8.

Steg 5 Lönebesked
Lönesättande chef meddelar och motiverar nya lönen.

Steg 6 Utvärdering
Efter genomförd lönerevision gör de lokala parterna en utvärdering i syfte att säkerställa att parterna har uppfyllt löneavtalets intentioner och för att utveckla kommande löneprocesser.

Anmärkning
Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemet nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.

Löneprocess om akademikerförening/kontaktperson saknas
Arbetsgivaren ska genomföra lönesamtal med tjänsteman i enlighet med vad som följer av punkt 5.

Saknas akademikerförening/kontaktperson sätts lönen i samtal mellan lönesättande chef och medlem. Lönesättande chef meddelar och motiverar nya lönen. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning.

5. Det individuella samtalet om lön

Det årliga individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje tjänsteman ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända både för chef och för tjänstemannen. Inför samtalet bör tjänstemannen göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och tjänstemannen, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från utvecklingssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift
- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för tjänstemannen
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet
- innovationskraft och bidrag till utveckling av verksamheten
- förmåga att uppvisa kompetens och färdigheter i den aktuella befattningen och
- för befattningar där det är relevant: förmåga att bedriva god undervisning/pedagogiska färdigheter, samt ämnes- och yrkesteknisk kompetens.

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

6. Åtgärdsplan

Om en tjänsteman får en märkbart låg löneökning, eller inte får någon löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även akademiker-förening/kontaktperson delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och tjänsteman. För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med akademikerförening/kontaktperson avseende åtgärdsplanens innehåll.

7. Förhandlingsordning

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

Om enighet inte kan uppnås kan lokal förhandling begäras av endera part. Lokal förhandling ska påkallas senast tre veckor från det att företaget lämnat förslag på nya löner till akademikerföreningen/kontaktperson eller när sådan saknas senast tre veckor efter lönesamtal med medlem.

Central förhandling ska påkallas inom tre veckor från det att den lokala förhandlingen avslutades. Central förhandling kan endast påkallas när akademikerförening/kontaktperson finns.

8. Lönerevision

Lönerevisionen ska bedrivas skyndsamt och utbetalning av ny lön ska ske senast en månad efter den lokala revisionen genomförts.

Om parterna trots intentionerna i avtalet, inte kan enas ökas lönesumman för akademikermedlemmarna vid företaget med 3,0 % den 1 april 2025 och 2,5 % den 1 april 2026.

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, där lönerevisionen omfattar färre än tio medlemmar gäller om inte lokal överenskommelse träffas om annat, att löneökningsutrymmet ska beräknas på flera närbelägna enheter, som tillsammans har minst tio medlemmar som omfattas av lönerevisionen.

9. Avstämning

De centrala parterna ska senast den 31 oktober 2025 respektive den 31 oktober 2026 ha en avstämning av avtalets tillämpning.

10. Arbetstid

Har kortare arbetstid överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998 - 2000, 2001 - 2003, 2004 – 2007 ska förkortningen enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas om de lokala parterna inte enas om annat.

11. Giltighetstid

Detta avtal gäller under perioden den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.