

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2023-05-01 t.o.m. 2025-04-30.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och Fackförbundet ST
Tid	2023-03-07, 2023-03-14, 2023-03-24, 2023-04-14, 2023-04-21
Plats	Almeegas lokaler respektive på Teams
Närvarande för	<b>Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse</b> <b>Järnvägsinfrastruktur</b> Maria Eriksson, Almega Pierre Sandberg, Almega  Jan Broberg, Infranord Anders Wessmark, Infranord  <b>ST</b> Sofia Torrberg Tomas Ahlström  Roland Bång, Infranord Dick Rydås, Infranord
Justerare	Maria Eriksson och Sofia Torrberg

---

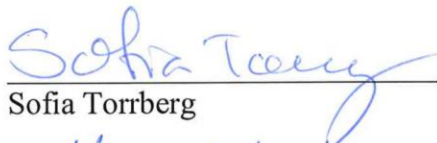
- § 1 Kollektivavtal för perioden 2023-05-01 – 2025-04-30**  
Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2023-05-01 t.o.m. 2025-04-30. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.
- Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.
- § 2 Löneökningsutrymme**  
Löneökningsutrymmet är 4,1 % per den 1 maj 2023 respektive 3,1 % per den 1 maj 2024.
- Avräkning har gjorts för avsättning till flexpension om 0,2 % per den 1 maj 2024.
- Löneavtal, se bilaga 1.
- § 3 Allmänna anställningsvillkor**  
Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.
- § 4 Flexpension**  
2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 17 maj 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension hos Tjänsteföretag från och med den 1 maj 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 maj 2024. Parterna är överens om att även medarbetare i åldersintervallet 18-24 år omfattas. Parterna är överens om att härvid eftersträva en nöjaktig lösning för medarbetare som omfattas av tjänstepension (PA-16).
- Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.
- Arbetsgrupp**
- § 5** Parterna enas om ett gemensamt arbete under rubriken arbetsmiljö. Tidsramen är avtalsperioden. Uppdraget beskrivs i bilaga 3.
- § 6** Parterna är överens om att föra en dialog med företag i branschen för att få kunskap om vilka utmaningar som skulle uppstå om premier till tjänstepensionen redovisades på lönespecifikationerna. Syftet är enbart att söka fakta i frågor som rör tekniska begränsningar och behov, kostnader, tidsperspektiv samt andra utmaningar som kan uppstå vid ett införande. Dialogen redovisas till samtliga parter senast 1 maj 2025.

ST MB

- § 7 Under avtalsperioden ska parterna gemensamt se över utformningen av § 9 i branschavtalet, i synnerhet mom 7.1, i syfte att förenkla och förtydliga.
- § 8 Parterna ska under avtalsperioden gemensamt undersöka förutsättningarna för att av praktiska skäl tillåta arbetsgivare på avtalsområdet att tillämpa timlön för de vars anställning utgör bisyssla (varmed i huvudsak avses studenter respektive pensionärer) oavsett anställningstidens längd.
- § 9 Parterna enas om att för enkelhets och tydlighets skull föra dokumentet Allmänna villkor, avtalsrådets samtliga löneavtal liksom det mellan parterna sedan 2017 gällande avtalet om flexpension till ett sammanhållet dokument. Det ändrar inte status avseende att det fortsatt är olika avtal, eller respektive avtals giltighetstid eller partsförhållanden.
- § 10 Parterna enas om att snarast göra erforderliga anpassningar m.h.t. det på avtalsområdet antagna Huvudavtalet.
- § 11 **Förhandlingarna avslutas**  
Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Justeras

datum

  
Sofia Torrberg

20230522

  
Maria Eriksson

20230522

## **Avtal om löner 2023-05-01 – 2025-04-30**

### **1. Gemensamma partsuppfattningar**

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda,
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig,
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras,
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas,
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis.

### **Löneprinciper**

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

## 2. Löneöversyn

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befördran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Löneöversyn ska - om de lokala parterna inte enas om annat - ske per den 1 maj 2023 och omfatta ett utrymme om 4,1 % respektive per den 1 maj 2024 och omfatta ett utrymme om 3,1 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

För en medlem som inte erhållit någon eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Om den lokala organisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Organisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

## 3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

### *Lönenämnden för bransch Järnvägsinfrastruktur*

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för bransch Järnvägsinfrastruktur. Nämnden ska avge rekommendationer till de lokala parterna senast inom två månader i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter.

## 4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

## Ändringar i avtalet om allmänna villkor

### § 7 mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

tillförs följande anmärkning:

#### *Anmärkning*

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

*En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.*

*Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.*

### § 9 Restidsersättning, Mom 3 Ersättning

Erhåller följande lydelse:

”Restidsersättning betalas per den

1 maj 2023 med 114,14 kr/tim,

1 maj 2024 med 117,68 kr/tim.

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn, eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag, är restidsersättningen per den

1 maj 2023: 126,84 kr/tim,

1 maj 2024: 130,78 kr/tim.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.”

### §9 mom 6.1 Resekostnadsersättning, ändring av sista meningen;

Om egen bil är lämpligaste färdmedel betalas ett skattepliktigt belopp motsvarande vid var tid gällande högsta skattefria belopp för resor i tjänst enligt SKV. Vid tidpunkten för avtalstecknandet är denna summa 25 kr.

## § 9 Resttidsersättning,

### Mom 7.1 Förrättningstillägg samt traktamente vid flerdygnsförrättning

Erhåller följande lydelse:

Förrättningstillägg (skattepl)	Traktamente (skattefritt)	Natt- traktamente	Totalt
-----------------------------------	------------------------------	----------------------	--------

#### Tre första månaderna

Avresedag	före kl 12.00	110 kr	260 kr		370 kr
	efter kl 12.00	55 kr	130 kr		185 kr
Hel dag		110 kr	260 kr		370 kr
Hemkomsttag	före kl 19.00	55 kr	130 kr		185 kr
	efter kl 19.00	110 kr	260 kr		370 kr
Egen logi*		150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		130 kr	210 kr

#### Efter 3 månader och upp till 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)		80 kr	182 kr		262 kr
Egen logi*		150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		130 kr	210 kr

#### Efter 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)		100 kr	130 kr		230 kr
Egen logi*		150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		130 kr	210 kr

#### Anmärkning

\* Tillägg utges när medarbetaren ordnar egen logi.

\*\* Tillägg när logi med lägre standard tillhandahålls av arbetsgivaren.

Med annat boende jämföras av arbetsgivaren tillhandahållen husvagn.

\*\*\* Arbetsgivaren bekostar uppställningskostnad inklusive el.

Om medarbetaren får fria måltider reduceras både traktamente och förrättningstillägg med 20 procent för frukost, 35 procent för lunch, 35 procent för middag på både förrättningstillägg och traktamente. Vid flera fria måltider kan totalbelopp bli högre på grund av avrundning.

## § 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap, Mom 1 Obekväm arbetstid

Erhåller följande lydelse:

”Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	<b>1 maj 2023</b>	<b>1 maj 2024</b>
Enkel	49,47 kr	51,00 kr
Kvalificerad	107,82 kr	111,16 kr
Storhelg	190,25 kr	196,15 kr

### Enkel obekväm tid är

tid mellan klockan 17.30 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

### Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 17.30 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 17.30 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

### Obekväm arbetstid på storhelg är

- tid från klockan 17.30 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 17.30 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.”

## § 15 Uppsägning, mom 4:4 Uppnådd pensionsålder

Erhåller följande nya lydelse:

### mom 4:4 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar



underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

*Anmärkning:*

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år den 1 januari 2023.

### **§ 16 Giltighetstid, Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

Erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med 30 april 2025.”

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.”

## Arbetsgrupp arbetsmiljö

Under avtalsförhandlingarna om ett nytt branschavtal för bransch Järnvägsinfrastruktur framställde ST en rad olika yrkanden under rubriken arbetsmiljöfrågor. Då parterna inte kunde nå enighet kring dem gavs i stället samtliga centrala parter i uppdrag att på olika sätt gemensamt arbeta med frågorna under avtalsperioden 1 maj 2023 – 30 april 2025.

Arbetet kommer med nödvändighet att behöva ta sin utgångspunkt i att utröna huruvida parterna har samsyn såväl avseende vari eventuella problem eller brister består som kring vad regelverket faktiskt innebär, primärt AFS 2020:01.

De frågor som ST önskar prioritera är:

- Ensamarbete
- Hot och våld
- Nolltolerans gällande kränkningar, hot och hat
- AFS 2020:01

I den mån parterna enas om att ett gemensamt arbete ska göras kring ovan nämnda punkter kan checklistor, statistikunderlag, informationsbroschyrer och utbildningar nämnas som exempel på vad arbetet skulle kunna resultera i.

I den mån parternas arbete av olika skäl inte leder fram till gemensamma åtgärder bör parterna enas i en gemensam rapportbeskrivning av arbetets gång innan avtalsperiodens slut.

Avslutningsvis konstaterar parterna att ämnesområdet är av största vikt, och att det ligger i samtligas intresse – medarbetares och arbetsgivares – att arbetsmiljön är god och säker.

Stockholm april 2023

Almega Tjänsteförbunden  
Fackförbundet ST  
Ledarna  
Seko, Service- och kommunikationsfacket  
SRAT  
Sveriges Ingenjörer

Förteckning över alla bolag som omfattas av Järnvägsinfrastrukturavtalet  
(förteckningen utgör ej del av kollektivavtal)

Geomatikk Sverige AB	556833-3297
Infranord AB	556793-3089
Infrateam Sverige AB	556983-6850
J&J Infrateam AB	559038-0456
Järnvägskompaniet Stockholm AB	559275-7784
KTL SYD AB	559106-5403
LD Järnväg & Planering AB	559251-3070
Loxia Rail AB	559209-0137
Railway System Uppsala AB	559153-0695
S:t Eriks Järnvägsgrupp AB	559340-7637
ST Consultation AB	559343-7477
Steconfer - Infrastructures and Construction AB	559085-0409
STRANDBERGS RALLARE AB	559183-5169
Subvenio Analysis Sweden AB	559049-1162
Swedish Trackservice AB	559019-6282
Svenska Infragruppen AB	559073-6632
Swietelsky Rail Sweden AB	559253-8630
TB Spår&Anläggning AB	556957-2398
Teleentreprenad i Sverige AB	559181-5963
Vossloh Rail Services Scandinavia AB	556895-1148