

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Järnvägsinfrastruktur
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30
Parter	Tågföretagen och Seko, Service- och kommunikationsfacket
Tid	2025-03-10, 2025-03-24, 2025-03-31, 2025-04-04, 2025-04-10, 2025-04-14, 2025-05-07. 2025-05-13
Plats	Almegas lokaler respektive på Teams
Närvarande för	Tågföretagen Susanne Svärd Elfström Victor Drakes Delegation Jan Broberg Mathias Wennberg Seko Sandra Lindström Jan Halvarsson Martin Gullback Delegation Lars Nilsson Håkan Englund Henric Eneroth Per-Ola Axelsson Åhl Monica Larsson
Justerare	Susanne Svärd Elfström, Pierre Sandberg och Sandra Lindström

§ 1

Kollektivavtal för perioden 2025-05-01 – 2027-04-30

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30. 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

Löneökningssutrymme

Löneökningssutrymmet är 3,2 % per den 1 maj 2025 respektive 2,8 % per den 1 maj 2026.

Avräkning har gjorts för avsättning till flexpension med 0,2 % för såväl 2025 som för 2026.

Löneavtal, se bilaga 1.

§ 3

Fastställelse av grundlön för vissa yrkeskategorier

Parterna enas om uppräknings av lönerna i den sedan tidigare gällande bilaga 6 i enlighet med löneökningarna beskrivna i protokollets § 2.

§ 4

Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

Parterna är överens om att se över innehållet i avtal om allmänna anställningsvillkor i redaktionellt syfte under avtalsperioden.

§ 5

Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 17 maj 2017 och som kompletterats därefter avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag med 0,2 procent från och med den 1 maj 2025, med 0,2 procent från och med den 1 maj 2026. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 maj 2025, till 1,7 procent från och med den 1 maj 2026. 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).

§ 6

Partsgemensamt arbete under avtalsperioden

Parterna har tillsammans med övriga parter på avtalsområdet enats om att tillsätta en arbetsgrupp kring frågan om hot & våld från tredje man. Planeringen för arbetsgruppens arbete ska inledas senast den 30 november 2025 och arbetet ska vara slutfört den 30 november 2026. Arbetsgivarparten är sammankallande och arbetet inleds med gemensam undersökning av förekomsten av hot & våld i branschen.

Parterna har vidare tillsammans med övriga parter på avtalsområdet enats om att ta fram och genomföra en partsgemensam utbildning kring MBL och samverkan samt Förtroendemannalagen.

§ 7

Arbetstidsförkortning

Parterna har på initiativ av arbetstagersidan diskuterat frågan om avsättningar till arbetstidsförkortning och är överens om att återuppta diskussionerna nästa avtalsrörelse.

§ 8

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svensk Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK respektive LO angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundet för utträd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde. Avtalet tillförs förteckningen "Övriga avtal mellan parterna".

§ 9

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härafter avslutade.



Stockholm den 13 maj 2025

Justeras:



Tågföretagen
Susanne Svärd Elfström



Tågföretagen
Pierre Sandberg



Seko, Service- och kommunikationsfacket
Sandra Lindström

Avtal om löner 2025-05-01 – 2027-04-30

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

Löneöversyn ska - om de lokala parterna inte enas om annat - ske per den 1 maj 2025 och omfatta ett utrymme om 3,2 % respektive per den 1 maj 2026 och omfatta ett utrymme om 2,8 %.

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

Underlaget översänds till lokal facklig organisation och ska vara den lokala fackliga organisationen tillhanda senast två veckor före första förhandlingstidpunkten gällande löneöversynen.

Vid företag som har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning fördelas utrymmet enligt lokalt löneavtal.

Vid företag som inte har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning utges utrymmet generellt. För deltidsanställd medarbetare proportioneras beloppet i förhållande till sysselsättningsgrad.

Grundlön för produktionspersonal/yrkesarbetare, maskinförare och feriearbetare regleras i branschavtalets bilaga 6.

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.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.



Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 7 Övertid

Mom 6.1 Återföring av övertid

Sista stycket erhåller följande lydelse:

Under kalenderåret får högst 150 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Erhåller följande lydelse fr o m 1 oktober 2025:

Med mertidsarbete avses arbete som deltidssarbetande medarbetare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmättet för heltidsarbetande.

Arbete för deltidssarbetande är övertid enligt bestämmelserna i § 7 om medarbetaren arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Allmänt mertidsarbete m m

Sista stycket erhåller följande lydelse fr o m 1 oktober 2025:

Ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med medarbetaren.

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Tillförs ett nytt andra stycke som erhåller följande lydelse fr o m 1 oktober 2025:

Kompensation för mertidsarbete såväl mertidsersättning som kompensationsledighet ersätts och beräknas i enlighet med reglerna för övertid.



Mom 7 Beräkning av mertidsersättning

Momentet utgår fr o m 1 oktober 2025.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Momentet utgår fr o m 1 oktober 2025.

§ 9 Restidsersättning, Mom 3 Ersättning

Erhåller följande lydelse:

Restidsersättning betalas per den

1 maj 2025 med 121,44 kr/tim,

1 maj 2026 med 124,84 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 2025: 134,96 kr/tim,

1 maj 2026: 138,74 kr/tim.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

§ 9 Restidsersättning,

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	290 kr		400 kr
	efter kl 12.00	55 kr	145 kr		200 kr
Hel dag		110 kr	290 kr		400 kr
Hemkomstdag	före kl 19.00	55 kr	145 kr		200 kr
	efter kl 19.00	110 kr	290 kr		400 kr
Egen logi*		150 kr		145 kr	295 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		145 kr	225 kr

Efter 3 månader och upp till 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)	80 kr	203 kr	283 kr
---	-------	--------	--------

Egen logi*	150 kr	145 kr	295 kr
Annat boende**	75 kr		75 kr
Egen husvagn***	80 kr	145 kr	225 kr

Efter 2 år

Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)	100 kr	145 kr	245 kr
Egen logi*	150 kr	145 kr	295 kr
Annat boende**	75 kr		75 kr
Egen husvagn***	80 kr	145 kr	225 kr

Anmärkning

* Tillägg utges när medarbetaren ordnar egen logi.

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

Med annat boende jämförs av arbetsgivaren tillhandahållen husvagn.

*** Arbetsgivaren bekostar uppställningskostnad inklusive el.

Traktamente utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd.

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:

	1 maj 2025	1 maj 2026
Enkel	52,63 kr	54,10 kr
Kvalificerad	114,71 kr	117,93 kr
Storhelg	202,43kr	208,10 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 himmelsfärds 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.

§ 16 Giltighetstid, Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med 30 april 2027.

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



Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier

1 Produktionspersonal/yrkesarbetare

För fullt yrkeskunnig medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet inom kompetensområden ban-, el-, signal- och teleteknik.

Lägsta grundlön fr o m	1 maj 2025	1 maj 2026
	32 713 kr	33 629 kr

För medarbetare som inte är fullt yrkeskunnig best-tekniker utges lägsta grundlön enligt nedan fr.o.m.:

Erfarenhet/ utbildning	Fördelnings- tal	1 maj 2025	1 maj 2026
0-6 månader	80 %	26 171 kr	26 903 kr
7-14 månader	84 %	27 479 kr	28 249 kr
15-22 månader	90 %	29 422 kr	30 266 kr
23-30 månader	94 %	30 751 kr	31 612 kr
31-40 månader	98 %	32 059 kr	32 957 kr

Fr o m månad 41 fastställs ny lön.

Anmärkning

Fördelningstalet beräknas på genomsnittslönen lokalt för varje befattning/yrkeskategori. Inplacering sker i något av stegen utifrån utbildning och erfarenhet.

2 Maskinförare

För medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet.

Lägsta grundlön fr o m	1 maj 2025	1 maj 2026
	32 713 kr	33 629 kr

3 Feriearbetare

Med **feriearbetare** avses medarbetare som under pågående utbildning arbetar under ferier eller medarbetare som arbetar under övergången mellan olika utbildningar eller medarbetare som arbetar i anslutning till avslutad utbildning.

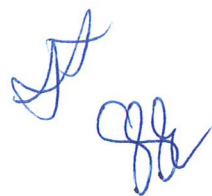
	Faktor	Fr o m 1 maj 2025		Fr o m 1 maj 2026	
		kr/tim	kr/mån	kr/tim	kr/mån
Fyllt 22 år eller äldre	0,90	176,30	29 442	181,24	30 266
Fyllt 19 år	0,83	162,59	27 152	167,14	27 912
Fyllt 18 år	0,75	146,92	24 535	151,03	25 222
Fyllt 17 år	0,60	117,53	19 628	120,82	20 178
Fyllt 16 år	0,50	97,94	16 357	100,69	16 815

Anmärkning 1

I de fall när en feriearbetare utför arbete tillhörande kompetensområdena ban-, el-, signal- eller teleteknik, avlönas feriearbetaren under den tiden enligt trappan för icke fullt yrkeskunnig bestekniker.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse om andra lönomodeller kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.



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

Exakt Infra Rail Nordic AB	559494-7243
Geomatikk Sverige AB	556833-3297
Infranord AB	556793-3089
Infrateam Sverige AB	556983-6850
J&J Infrateam AB	559038-0456
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
Subvenio Rail AB	559343-9853
Swedish Trackservice AB	559019-6282
Svenska Infragruppen AB	559073-6632
Svenska Infragruppen Entreprenad AB	559301-7675
Swietelsky Rail Sweden AB	559253-8630
Teleentreprenad i Sverige AB	559181-5963
Vossloh Rail Services Scandinavia AB	556895-1148

