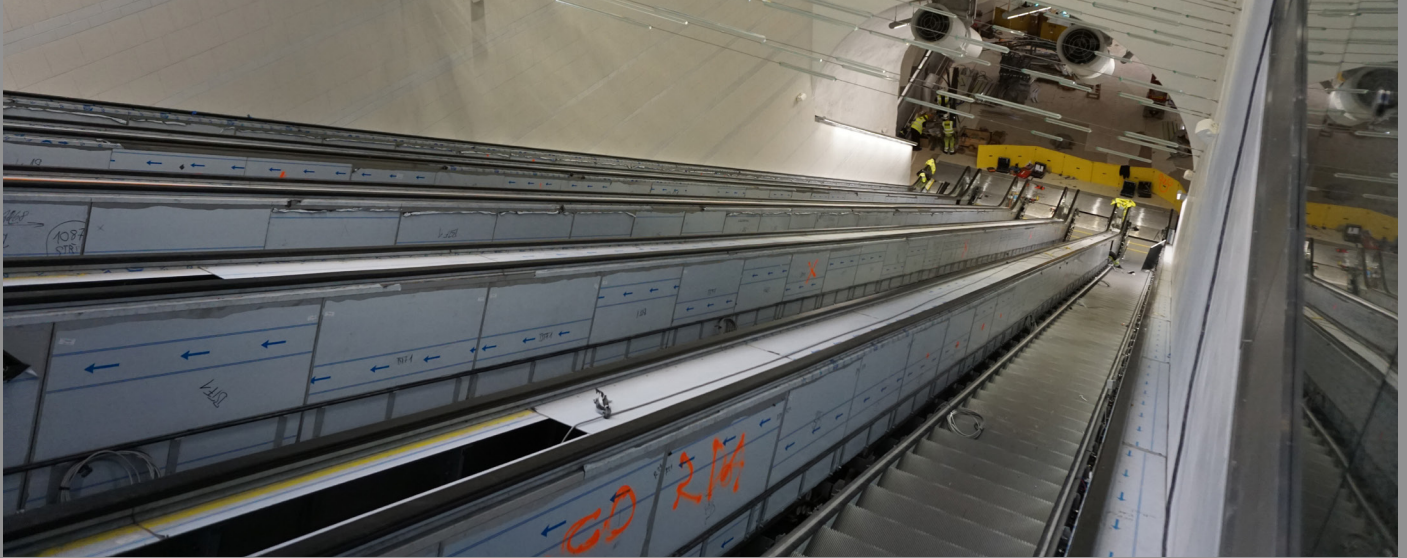


TKE-AVTALET

1 MAJ 2025 - 30 APRIL 2027



Elektrikerna

TKE-avtalet 2025-2027**Innehållsförteckning**

1. Lön	sid 2
1.1. Månadslön	sid 2
1.2. Tillägg vid särskilt ansvar	sid 3
2. Lön per arbetad timme	sid 3
3. Lön för del av löneperiod	sid 3
4. Arbetstid	sid 3
4.1. Arbetstidslagen	sid 3
4.2. Förläggning	sid 3
5. Sjuklön	sid 4
5.1. Rätt till sjuklön	sid 4
5.2. Anmälan och styrkande av sjukdom m.m.	sid 4
5.3. Beräkning av sjuklön	sid 4
6. Ledighet med tillfällig föräldrapenning	sid 5
7. Permission, tjänstledighet m.m.	sid 6
7.1. Permission	sid 6
7.2. Kostnader vid arbetsskada	sid 6
7.3. Tjänstledighet	sid 6
8. Övertidsarbete	sid 7
9. Ersättning för arbete på obekväm tid	sid 8
10. Beredskap	sid 8
11. Semester	sid 10
11.1. Förläggning av semester m.m.	sid 10
11.2. Semesterlön, semestertillägg	sid 10
11.3. Lägsta semesterlön	sid 10
12. Traktamente och reseersättning	sid 11
12.1. Arbete inom stationeringsorten	sid 11
12.2. Arbete utanför stationeringsorten	sid 12
12.3. Övrigt	sid 12
13. Löneutbetalning	sid 12
14. Anställnings ingående och upphörande	sid 13
14.1. Visstidsanställning	sid 13
14.2. Företrädesrätt och turordning	sid 13
14.3. Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	sid 14
14.4. Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	sid 14
14.5. Återanställning	sid 15
14.6. Förfarande vid återanställning	sid 15
14.7. Utkvittering av slutlön	sid 15
14.8. Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	sid 16
14.9. Tjänstgöringsintyg och arbetsgivarintyg	sid 17
14.10. Uppsägning under ledighet med graviditetspenning	sid 17
15. Försäkringar	sid 18
16. Anlitande av underentreprenör och inhyrning av personal	sid 18
17. Arbetsmiljö	sid 18
18. Facklig introduktion för nyanställda	sid 18
19. Övriga avtal	sid 19
20. Bilaga 1	sid 20
21. Bilaga 2	sid 22
22. Bilaga 3	sid 23
23. Bilaga 4	sid 25

Företagsavtal vid TK Elevator Sverige AB 1 maj 2025 - 30 april 2027

1. Lön

1.1 Månadslön

Varje medarbetare erhåller en individuellt fastställd månadslön. Denna består av grundlön och individuellt tillägg.

Grundlönen är beroende av vilken kategori medarbetaren tillhör och det individuella tillägget är beroende av medarbetarens yrkeskunnighet, kvalifikation, prestation och ansvar. För närmare beskrivning av löneprinciperna samt Lönepott och löneöversyn för lokal förhandling, se bilaga 1.

Grundlön kr per månad

Fr.o.m. 1 maj 2025

Kategori	Fr o m 1 maj 2025	Fr o m 1 maj 2026
Stockholm		
Underhållstekniker	28 312	29 161
Service-/hissmontörer	30 169	31 074
Servicetekniker	32 038	32 999
Göteborg/Malmö		
Underhållstekniker	27 425	28 248
Service-/hissmontörer	29 279	30 157
Servicetekniker	31 091	32 024
Övriga landet		
Underhållstekniker	26 536	27 332
Service-/hissmontörer	28 392	29 244
Servicetekniker	30 261	31 169

Definition av kategorier

Servicetekniker

Medarbetare som har särskilt värdefull utbildning och kompetens, som självständigt planerar och utför arbetet inom sitt specialområde.

Service-/hissmontör

Medarbetare som huvudsakligen självständigt planerar och utför service, felsökning, reparationer, ombyggnader på befintliga hissar och rulltrappor samt installerar nya anläggningar. I arbetet ingår också ansvar för kundkontakter.

Underhållstekniker

Med underhållstekniker avses övriga medarbetare, d v s medarbetare som utför service och underhåll enligt fastställda program och detaljinstruktioner.

Lärlingar

Vid anställning av lärling med ingen eller ringa yrkeserfarenhet tillämpas särskild lön efter samråd med SEF.

1.2 Tillägg vid särskilt ansvar

Distriktsansvar

Medarbetare som självständigt ansvarar för planering, utförande, kundkontakter, reparationsförsäljning och resultat inom sitt distrikt erhåller ett fast månatligt lönepåslag som avtalas individuellt.

2. Lön per dag och timme

$$\text{Lön per dag utgör } \frac{\text{Månadslön} \times 12}{365}$$

$$\text{Lön per timme utgör } \frac{\text{Månadslön}}{175}$$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 i proportion härtil.

3. Lön för del av löneperiod

Om en anställd börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utgår lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

4. Arbetstid

4.1 Arbetstidslagen

Arbetstiden regleras enligt § 4 i Teknikavtalet IF Metall, som ersätter arbetstidslagen.

4.2 Förläggning

Dock ersätts klockslagen för dagtid och tvåskift i mom 4:2 med följande tider:

Dagtid: måndag-fredag kl.07.00-16.00

Tvåskift: måndag-fredag kl.05.00-14.00 resp kl.14.00-23.00.

Både dagtid och tvåskift har raster med sammanlagt en timme per arbetspass.

Hanteringen i Teknikavtalet IF Metalls Arbetstidsnämnd ersätts av särskild kansliöverläggning mellan Teknikföretagen och Svenska Elektrikerförbundet. Enas inte parterna utser de gemensamt en opartisk ordförande för avgörande.

Anmärkning

Vid införandet av systemet för deltidspension på Teknikavtalet IF Metalls skedde i förhållande till TKE-avtalet ytterligare en avsättning på 0,9 procent vilket är en följd av avtalsförändringar i form av minskad arbetstidsförkortning för dagtid från 94 minuter till 82 minuter och en utökad så kallad arbetstidskorridor från 30 minuter till 40 minuter.

Motsvarande förändringar har inte skett i TKE-avtalet. Från och med den 1 maj 2025 höjs arbetstidsförkortningen för dagtid till 96 minuter.

5. Sjuklön

5.1 Rätt till sjuklön

Rätten till sjuklön är begränsad till det första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod.

För anställda, som visstidsanställts för kortare tid än en månad, inträder rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

5.2 Anmälan och styrkande av sjukdom m.m

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall den anställde snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Den anställde skall vidare meddela bolaget när han/hon beräknar kunna återgå i arbete.

Den anställde har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till bolaget. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, skall anmälan ske så fort hindret upphört.

Den anställde skall lämna bolaget skriftlig försäkran om att han/hon har varit sjuk och i vilken omfattning han/hon ej kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Den anställde har ej rätt till sjuklön innan han/hon lämnat denna försäkran.

Om bolaget eller Försäkringskassan så begär skall den anställde dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg, vilket utvisar att arbetsoförmåga föreligger samt sjukperiodens längd för att han/hon skall ha rätt till sjuklön. Bolaget kan anvisa särskild läkare för att utfärda sådant läkarintyg. Kostnaderna för intyg som bolaget begärt betalas av detta. Har bolaget begärt intyg från viss läkare, är det inte skyldig att ersätta kostnaderna för intyg från annan läkare. Från och med den åttonde kalenderdagen skall den anställde alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger ej om den anställde lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande, som är av betydelse för rätten till sjuklön.

5.3 Beräkning av sjuklön

Sjuklön betalas för sådan tid, som den anställde skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk.

Sjuklön utges längst t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjukperioden.

Vid fortsatt sjukfrånvaro görs sjukavdrag.

a) Sjuklön

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön per vecka beräknas enligt följande

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52}$$

Karensavdraget ska vara 20% av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om karensavdraget överstiger det löneavdrag som ska göras på grund av sjukfrånvaron ska sjuklönen vara 0 kr. Sjukfrånvaro kan inte leda till att det uppstår en skuld för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande.

$$80\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Arbetstagare, som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av OB-ersättningen som sjuklön.

För anställd, som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön med 80 procent redan från första sjukfrånvarodagen, görs även för denna dag sjukavdrag på samma sätt som fr.o.m den andra sjukfrånvarodagen.

Anmärkning 1

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Anmärkning 2

Om den anställda under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karensavdrag enligt ovan, görs inga ytterligare karensavdrag.

Anmärkning 3

Med *veckoarbetstiden* avses ordinarie arbetstid i timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår med beaktande av rätten till betald ledighet.

Sjukavdrag skall ej göras för tid då den anställda har betald ledighet.

b) Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag frånvaron omfattar görs sjukavdrag med

$$\frac{\text{Månadslön} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

6. Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Anmärkning

Med *veckoarbetstiden* avses ordinarie arbetstid i timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår med beaktande av rätten till betald ledighet.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med den anställdes hela månadslön.

7. Permission, tjänstledighet m.m.

7.1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas för högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

7.2 Kostnader vid arbetsskada

Vid arbetsskada ersätter bolaget erforderliga sjukvårdskostnader som inte ersätts genom försäkringskassa, genom AFA försäkringar eller på annat sätt.

7.3 Tjänstledighet

Tjänstledighet beviljas om arbetsledningen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid bolaget.

Vid frånvaro del av dag eller hel dag för period om högst fem arbetsdagar görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme. Vid längre frånvaro än fem arbetsdagar görs avdrag med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs - oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag - avdrag med hela månadslönen.'

8. Övertidsarbete

Övertidsarbete ersätts dels med särskilt övertidstillägg, dels med ersättning för den arbetade tiden. Ersättning för den arbetade tiden utgår antingen i pengar eller om den anställde så önskar i form av ledig tid med lön, betald ledighet.

Utläggning av betald ledighet sker efter överenskommelse mellan arbetaren och arbetsledningen och får ej innebära olägenhet för verksamhetens behöriga gång.

Övertidstillägg i öre per timme utgår **fr.o.m. 1 maj 2025** enligt följande tabell.

Typ	Övertid 1 maj 2025	Övertid 1 maj 2026
Måndag-fredag (arbetsdagar)	8196	8442
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstidsschema	10542	10858
Lördag-söndag helgdagar midsommarafton, julafton och nyårsafton	14046	14467
Typ	Övertid på skift 1 maj 2025	Övertid på skift 1 maj 2026
Måndag-fredag (arbetsdagar)	10542	10858
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstidsschema	14045	14466
Lördag-söndag helgdagar midsommarafton, julafton och nyårsafton	16398	16890

Övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid utgår ej samtidigt.

Betald ledighet utgår med en timme för varje övertidstimme.

Anmärkning:

Vid uttag av betald ledighet skall motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid (jfr Teknikavtalet IF Metall § 4 mom 5:2). Vad nu sagts gäller ej betald ledighet på grund av skiftarbete.

Vid betald ledighet på grund av skiftarbete erhåller den anställde utöver lön även tillägg för obekväm tid i den mån ledigheten infaller under sådan tid.

Sker övergång från ett arbetstidschema till ett annat (exempelvis från dagtid till tvåskift) utan arbetsuppehåll om minst elva timmar skall övertidsersättning utgå för så många timmar som arbetsuppehållet understiger detta antal.

9. Ersättning för arbete på obekväm tid

A. För arbete mellan kl. 16.30 - 06.30 utbetalas alla dagar följande tillägg öre/tim

Fr.o.m.

Klockan	1 maj 2025	1 maj 2026
16.30-22.30	3047	3138
22.30-06.30	3877	3993

B. För arbete under helger och veckoslut utgår tillägg utöver vad som anges under A enligt följande:

från kl. 22.30 dag före lördag och helgdag till kl. 22.30 på söndag och helgdag eller där flera sådana följer på varandra kl. 22.30 den sista av dem öre/tim.

Fr.o.m.

1 maj 2025	1 maj 2026
8529	8785

Anmärkning:

Tillägg utgår ej å lördagar eller sön- och helgdagar för tid som utgör inarbetning av håldagar.

C. För arbete under storhelger som anges i Teknikavtalet IF Metall § 4 mom 4:2 utgår tillägg utöver vad som anges i punkt A öre/tim enligt följande.

Fr.o.m.

1 maj 2025	1 maj 2026
18971	19540

Anmärkning:

1. Tillägg enligt punkterna B och C utgår ej samtidigt.
2. I den mån ordinarie arbetstid för dagtid, tvåskift eller intermittent treskift dagen före julafton är utlagd under tid som definieras som storhelg (enligt Teknikavtalet IF Metall § 4 mom 4:2, kontinuerlig drift) och arbetsbefrielse sker eller s.k. trivselaktiviteter anordnas betalas inget tillägg enligt punkten C.

10. Beredskap

Vid arbetsberedskap betalas följande beredskapsersättning per fullgjord vecka

Fr.o.m.

1 maj 2025	1 maj 2026
4016 kr	4136 kr

Vid arbetsberedskap del av vecka är ersättningen per dygn:

Måndag-fredag Fr.o.m

1 maj 2025	1 maj 2026
390 kr	402 kr

Lördag-söndag Fr.o.m

1 maj 2025	1 maj 2026
1032 kr	1063 kr

Ang stationeringsorter, se punkt 12.

Med arbetsberedskap avses tid då den anställde åläggs att vara anträffbar i sin bostad eller på annan överenskommen plats där han kan nås per telefon för att inom föreskriven tid infinna sig för utförande av reparationsarbeten.

Beredskapsschema skall fastställas senast tre månader innan det träder i kraft. Innan beredskapsschema fastställs skall samråd med lokal klubb genomföras.

För restid och arbete att häva driftstopp, säkerhetsställa hiss under arbetsberedskap betalas ersättningar enligt följande.

- a) För restiden till och från bostaden till arbetsstället 214 kr/uttryckning fr.o.m. den 1 maj 2025 och 220 kr/uttryckning fr.o.m. den 1 maj 2026.

Om avståndet till utryckningsadressen överstiger 100 kilometer utgår ytterligare 214 kr/uttryckning fr.o.m. den 1 maj 2025 och 220 kr/uttryckning fr.o.m. den 1 maj 2026. För varje ny 100 kilometersgräns utges nya 214 kr/uttryckning fr.o.m. den 1 maj 2025 och 220 kr/uttryckning fr.o.m. den 1 maj 2026.

- b1)* För arbetet att häva driftstopp på **ej prioriterade** anläggningar

	Fr o m 1 maj 2025	Fr o m 1 maj 2026
Vardagar 16-07	439 kr	452 kr
Lördagar, söndagar och helgdagar	522 kr	538 kr
Storhelger	648 kr	667 kr

- b2)* Vid **prioriterade** anläggningar utgår övertidsersättning för den arbetade tiden. Lista över prioriterade anläggningar och beskrivning hur arbetet ska utföras framgår av bil.4

Efter 7 dygns beredskap utgår en betald ledig dag som normalt förläggs i anslutning till beredskapen. Om ledig dag inte kan uttas så kan vid enstaka tillfällen träffas överenskommelse mellan berörd montör och företaget att istället utbetalas en kontant ersättning på 934 kr fr.o.m. den 1 maj 2025 och 962 kr fr.o.m. den 1 maj 2026.

* Gäller såvida inte parterna lokalt kommer överens om annat.

11. Semester

11.1 Förläggning av semester m.m.

Semester utgår enligt lag.

Uttag av sparade semesterdagar skall göras i den tidsföljd de har tjänats in.

För intermittert deltidanställd läggs semestern ut på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar den anställdes andel av full arbetstid. Uppstår brutet tal skall höjning ske till närmast högre hela tal.

För nyanställda som i samband med anställningen beviljas tjänstledighet under arbetsplatsens huvudsemester, gäller att ledigheten skall likställas med semesterledighet utan lön (s k obetald semester) vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön (s k betald semester) påföljande semesterår.

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

11.2 Semesterlön, semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av aktuell månadslön
- 13 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang; beredskaps- och övertids- samt OB-tillägg, ledande montörstillägg eller liknande rörlig lönedel.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning

Semestertillägget 13 % förutsätter att den anställda har tjänat in fullt betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 13 % multipliceras med det antal semesterdagar den anställda är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som han/hon har intjänat.

11.3 Lägsta semesterlön

Lägsta semesterlönen per dag för vuxna anställda med minst två års obruten anställningstid vid bolaget uppräknas till 1642 kr fr.o.m. den 1 maj 2025 och till 1691 kr den 1 maj 2026.

Kontroll av om semesterutfyllnad skall utgå görs på följande sätt. Först beräknas semesterlönen per dag enligt följande:

$4,6 \% \times \text{Månadslön} + \text{semestertillägg per dag enligt ovan}$

Har den anställde under intjänandeåret helt eller delvis haft kortare arbetstid än 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka ändras talen med hänsyn härtill.

Semestertilläggen om 0,8 % respektive 13 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i juni månad.

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av utgående månadslön per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg enligt ovan.

Semesterlön och semesterersättning beräknas på samma sätt för sparade semesterdagar som för betalda semesterdagar i övrigt.

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 % av den anställdes aktuella månadslön.

12. Traktamente och reseersättning

12.1 Arbete inom stationeringsorten

Stationeringsorter är för närvarande Stockholm, Göteborg, Malmö, Halmstad, Helsingborg, Kristianstad, Karlskrona och Karlstad/Karlskoga.

Stockholm omfattar förutom Stockholms stad samtliga kommuner i Stockholms Län samt Nyköping, Uppsala och Gimo.

Göteborg omfattar Göteborgs stad, Alingsås, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille och Lilla Edets kommuner.

Malmö omfattar Malmö, Eslöv, Lomma, Höör, Hörby, Lund, Skurup, Vellinge, Staffanstorps, Svedala och Burlövs kommuner.

Helsingborg omfattar Helsingborg, Höganäs, Landskrona, Åstorp, Bjuv, Ängleholms, Perstorps och Klippans kommuner.

Karlstad/Karlskoga omfattar Värmlands län samt Karlskoga och Degerfors kommuner.

Halmstad omfattar Halmstads, Falkenberg, Laholms, Hylte, Markaryds och Varbergs kommuner.

Kristianstad omfattar Kristianstads, Bromölla, Hässleholms, Osby och Östra Göinges kommuner.

Karlskrona omfattar Karlskrona, Ronneby, Karlshamns, Olofström och Sölvesborgs kommuner.

Vid arbete inom stationeringsorten utgår ingen ersättning för restid. Om arbetsledningen inte ger andra instruktioner åligger det den anställde att vid arbetstidens början och slut infinna sig vid respektive lämna aktuellt arbetsobjekt dvs. resor till och från arbetet skall ske utanför ordinarie arbetstid.

För montörer med tillgång till företagsbil och som deltar i beredskapstjänst gör bolaget inget löneavdrag för resor till och från hemmet. Bostaden räknas därvid som stationeringsplats. I LAS hänseende räknas dock inte bostaden som ett driftsställe.

För montörer utan tillgång till företagsbil och montörer som inte deltar i beredskapstjänst räknas lokala kontorsadressen som stationeringsplats. Avdrag för resor med företagsbil mellan bostad och stationeringsplats sker med den skattepliktiga milersättningen.

12.2 Arbete utanför stationeringsorten

Vid arbete utanför den anställdes stationeringsort utgår traktamente om färdvägen mellan arbetsplatsen och bostaden uppgår till minst 50 km och om den anställde måste övernatta utanför sitt hem.

Traktamente för dag är 290 kr. För avresedagar med avresa efter kl. 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl. 19.00 är beloppet dock 145 kr per dag.

Vid längre bortovaro än 3 månader på samma ort är motsvarande belopp 203 kr per hel dag.

Om bolaget ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 145 kr.

Anmärkning

Parterna är överens om att under avtalsperioden tillämpa traktamentsbelopp, som motsvarar skattemyndighetens schablonbelopp för avdrag vid inrikesresor i tjänsten.

Om traktamente enligt ovan utgår erhåller den anställde dessutom ett researvode om 155 kr per dag. På avresedagar med avresa efter kl 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl 19.00 utgår dock researvodet med 80 kr.

För färdtid vid arbete utanför stationeringsorten utgår ersättning med den anställdes ordinarie lön oavsett när resan äger rum. Beräkning av färdtid sker med utgångspunkt från bostaden som stationeringsplats, om den anställde direkt från hemmet beger sig till arbetsplatsen.

12.3 Övrigt

I övrigt gäller i tillämpliga delar reglerna i Teknikavtalet IF Metall § 7 mom 2 – 6.

13 Löneutbetalning

Lön betalas en gång per månad. Månadslönen för innevarande månad betalas normalt ut senast den 25 i månaden. Avdrag, korrigeringar för t ex ersättning för övertid och rörliga lönedelar görs efterföljande månad. Erforderlig specifikation av lön och ersättningar skall som regel vara den anställde till handa dagen före avlöningsdagen.

Bolaget överlåter löneutbetalningen till bank. Bolaget skall därvid medverka till att betalningsförmedlaren överför lönen till av den anställde anvisad bank och att lönen finns tillgänglig fr.o.m. utbetalningsdagen.

14 Anställnings ingående och upphörande

14.1 Visstidsanställning

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Ett avtal om visstidsanställning mellan arbetsgivare och arbetstagare ska vara skriftligt.

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månads och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom.3 kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad. Arbetsgivaren ska underrätta klubb om visstidsanställningar enligt detta stycke.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning som medför att arbetstagaren kommer att vara visstidsanställd under längre tid än tolv månader under en treårsperiod.

Anmärkning

Kravet på lokal överenskommelse för mycket korta visstidsanställningar, i andra fall än då arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom. 3, syftar till att undvika att det utvecklas ett utbrett system där visstidsanställningar används för t.ex. frekvent återkommande endagsanställningar (s.k. daglönare).

Parterna är dock ense om att korta visstidsanställningar kan vara fullt berättigade. Visstidsanställning avseende den som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom. 3 ska inte vara kortare än en dag.

Saknas klubb kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av bestämmelsen i sista stycket sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där klubb finns.

14.2 Företrädesrätt och turordning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Företrädesrätt till återanställning förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om turordningen för uppsägning eller permittering mellan arbetarna samt vid uppsägningstillfället eller inför återanställning också om turordningen för återanställning. Föreningen och förbundet äger när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse enligt mom. 1 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse. Om arbetsgivarens rörelse på en och samma ort har mer än en driftsenhet, kan lokal överenskommelse träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

14.3 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom. 2, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om, som regel, sex månader.

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt enligt mom 2, under förutsättning att anställningen upphör till följd av en driftsinskränkning där tillsvidareanställda arbetstagare sagts upp. Visstidsanställningen ska vidare antingen ha sagts upp på grund av arbetsbrist orsakad av driftsinskränkningen, eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga berättigade och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

En arbetstagare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in en ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Det förutsätter att arbetstagaren återanställts tillsvidare och att arbetstagaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt mom. 2 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga. Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom. 2. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

14.4 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning ske under sammanlagt 30 arbetsdagar, då inhyrning på grund av tidsbegränsning är motiverat. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och klubben. Om klubben vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom. 5.

Om arbetsgivaren, trots att klubben motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom. 2. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Anmärkning

Vid företag där klubb saknas, sker överläggning m.m. med lokal facklig organisation.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

14.5 Återanställning

Om klubben enligt mom. 4 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frågå turordningen för återanställning enligt mom. 2, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

En återanställning på viss tid enligt föregående stycke och som omfattar högst sex månader är tillåten även om den skulle komma i konflikt med kravet på lokal överenskommelse enligt mom. 1 fjärde stycket. Om visstidsanställningen är längre än sex månader tillämpas mom. 1 fjärde stycket och mom. 2 fjärde stycket fullt ut.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

14.6 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återanställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom. 2. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och att en accept således inte innebär att återanställning är garanterad. När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt mom. 5 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

14.7 Utkvittering av slutlön

Om arbetstagaren inte fullgör sin uppsägningstid, ska som påföljd för avtalsbrottet avdrag ske från inestående lön före skatteavdrag. Avdraget ska uppgå till hälften av lägsta lön i den grupp arbetstagaren tillhör för den del av uppsägningstiden som inte iakttas. Andra påföljder än nu sagts ska inte komma i fråga.

14.8 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

14.8:1 Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år.

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

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare 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.

14.8:2 Ansökan om underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligt ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensioneringen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta klubben.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och klubben meddela svar om ansökan beviljats eller inte, för de fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För de fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kronor* för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

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

*) Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

14.8:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt § 1 Teknikavtalet IF Metall enligt följande.

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 arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

14.9 Tjänstgöringsbetyg och arbetsgivarintyg

14.9.1 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter han har haft att utföra, samt
- om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

14.9.2 Arbetsgivarintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida ska arbetsgivaren, om arbetstagaren så begär, lämna arbetsgivarintyg. Arbetsgivarintyget ska lämnas utan oskäligt dröjsmål.

14.10 Uppsägning under ledighet med graviditetspenning

Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

15 Försäkringar

Arbetsgivaren ska hos FORA Försäkringscentral AB teckna försäkringsavtal om AFA- försäkringarna, dvs Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), tjänstegrupp- livförsäkring (TGL) samt Avtalspension SAF-LO enligt pensionsöverenskommelse mellan SAF och LO den 19 januari 2000, avgångsbidrag (AGB) den 7 april 1964, föräldrapenningförsäkring den 30 april 2013, samt Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare 10 november 2021 mellan Svenskt Näringsliv och LO.

16 Anlitande av underentreprenörer och inhyrning av personal

Denna punkt reglerar anlitande av underentreprenörer och inhyrning av arbetskraft för arbeten som omfattas av företagsavtalet.

Bolagets skyldighet att primärförhandla enligt MBL är fullgjord genom den överenskommelse om förteckning, se bilaga 1 och 2, över de underentreprenörer och de inhyrningsföretag (i fortsättningen kallade underentreprenörer) som bolaget vill anlita.

Parterna har tecknat en överenskommelse om underentreprenörer som gäller till någon part säger upp den. Se bilaga 2.

Parterna har en särskild överenskommelse om anlitande av två utländska entreprenörer, se bilaga 3.

När nya underentreprenörer är bundna av kollektivavtal med SEF eller annan facklig organisation behövs som regel ingen särskild förhandling för att underentreprenören skall ingå i förteckningen. Saknas sådant kollektivavtal skall förhandling kunna äga rum för en bedömning om entreprenörens förutsättningar att tillhöra förteckningen. Vid oenighet gäller förhandlingsordningen.

Det åligger bolaget att kontrollera att de underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

- Innehav av F-skattsedel
- Momsregistrering
- Registreringsbevis

Vid anlitande av underentreprenörer eller uppdragstagare utanför gällande förteckning tillämpas MBL.

Det ankommer på bolaget att i förhållande till underentreprenören kunna frigöra sig från eventuella kontraktförpliktelser om denne utesluts från förteckningen och inte heller eljest kan anlitas i rätt ordning.

17 Arbetsmiljö

Nyanställda ska inom ett år från det att de har blivit anställda genomgå HLR-utbildning med inriktning elsäkerhet. Därefter ska repetitionsutbildning ske enligt Arbetsmiljöverkets riktlinjer.

18 Facklig introduktion för nyanställda

Montörer har som nyanställd rätt att på betald arbetstid under en timme delta i av SEF:s representant anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

19 Övriga avtal

Mellan parterna gäller en överenskommelse om avdrag på lön för fackföreningsavgifter, se bil 2.

Hänvisningarna ovan till Teknikavtalet IF Metall avser det mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall gällande kollektivavtalet om allmänna avstämningsvillkor.

Parterna har också antagit följande överenskommelser i anslutning till detta avtal:

- Överenskommelse om särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering
- Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård
- Avtal om kompetensutveckling i företagen, varvid ”verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor” i § 4 ersätts av en ”Teknikarbetsgivarna och SEFs nämnd för kompetensfrågor”.
- Huvudavtal mellan SAF och LO med undantag av förhandlingsordningen i kap. II. Istället gäller förhandlingsordningen i § 1 ”Fredsplikt och förhandlingsordning” i Teknikavtalet IF Metall.

Bilaga 1 till**Företagsavtal vid TK Elevator Sweden AB****Löneprinciper**

Lönesättningen skall vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader skall vara väl motiverade och sakligt grundade. Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens skall ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn skall också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Varje medarbetare skall veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt ändamålsenliga informationssystem utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. De lokala parterna skall inför de löneförhandlingar, som skall ske enligt avtalen, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Lönepott och löneöversyn för lokal förhandling

Höjning av utgående löner sker den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026.

En företagspott för individuell fördelning beräknas som 3,1 procent samt 3,0 procent på summan av de fasta kontanta månadslönerna den 1 maj 2025 respektive den 1 maj 2026. Dock ska den lägsta månadslön som används vid beräkningen 2025 vara 29 100 kronor och vid beräkningen 2026 ska den vara 30 002 kronor

Fördelning av lönepott och löneöversyn sker genom höjning av montörernas individuella månadslöner vid varje filial för sig.

Lägsta löneökning

Lägsta löneökning för en heltidsanställd arbetare ska den 1 maj 2025 vara 630 kronor och den 1 maj 2026 ska den vara 590 kronor.

Löneanalys

Den överenskommelse som träffats mellan TAG och IF Metall den 3 december 2014 avseende ”Praktisk hantering av löneanalys enligt 2 § Teknikavtalet IF Metall för ickemedlemmar” gäller även på TKE-avtalet.

Bilaga 2 till**Företagsavtal vid TK Elevator Sweden AB****Avdrag på lön för fackföreningsavgifter****Avdrag**

Arbetsgivare gör vid varje löneutbetalning avdrag med av arbetarparten beslutad procentdel av bruttolön efter erhållen fullmakt för fackföreningsavgift och kontrollavgift för medlemmar i Svenska Elektrikerförbundet.

Procentdel anges med en decimal.

Avdrag görs efter

1. samtliga i lag och förordning reglerade avdrag, samt
2. närmast efter samtliga avdrag som betingas av arbetsgivarens fordringar, eller
3. sammanhänger med anställningsförhållandet.

Därefter görs i första hand avdrag för fackföreningsavgift och sedan kontrollavgift.

De avdragna beloppen anges i lönebeskedet som totalsummor för fackföreningsavgift respektive kontrollavgift.

Avdrag verkställs endast i den mån hela avgiften ryms inom kvarvarande nettolön. Någon bevakning och ifattdragning av ej verkställda avdrag sker inte.

Med bruttolön avses den lön på vilken ojämkad preliminär skatt skall beräknas.

Arbetsgivaren kan jämka avdrag på uppåt eller nedåt till hela krontal.

Inbetalning

Avdraget belopp skall inbetalas till av förbundet anvisat konto inom 10 dagar efter senaste avlöningstillfälle i redovisningsperioden.

Inbetalningen skall överensstämma med gjorda avdrag och redovisning för dessa.

Elektrikerförbundet tillhandahåller förtryckta postgiro inbetalningskort. Valfrihet skall dock råda om arbetsgivaren vill tillämpa annat inbetalningssystem.

Redovisning

Omedelbart efter den sista löneutbetalningen i varje redovisningsperiod insändes redovisning till förbundet. Av redovisningen skall framgå,

dels arbetsgivarens namn och adress samt redovisningsnummer, för delägare i SAF tillämpas delägarnumret som redovisningsnummer,

dels personnummer, namn och avdragsbelopp för varje person,

dels totalbelopp som skall överensstämma med gjorda avdrag och inbetalningar.

Redovisningsperiod är kalendermånad.

Redovisningssätt

1. Magnetband med av förbundet fastställd layout.
2. Förtryckta listor som tillhandahålls av förbundet. (Förbundet sänder i regel ut förtryckta listor minst en gång per kvartal).
3. Egna datalistor med layout godkänd av förbundet.

Förändring av de riktlinjer som ligger till grund för fastställande av layout för magnetband och datalistor skall överenskommas genom förhandlingar mellan VI-SEF.

Önskar arbetsgivaren byta ett redovisningssätt till ett annat skall förbundet meddelas minst en månad i förväg.

Bilaga 3 till

Företagsavtal vid TK Elevator Sweden AB

Förfarande vid jourutryckning.

För icke prioriterade hissar:

Kontrollera om det sitter människor fast i hissen, om så berätta vem du är och att de kommer att bli utsläppta. Släpp ut människorna.

Felsök och bedöm om felet går att åtgärda inom rimlig tid (ca 30 minuter).

Om felet går att åtgärda inom rimlig tid skall det åtgärdas och hissen driftsättas.

Om felet inte går att åtgärda inom rimlig tid, stäng av hissen och lämna över den till servicetekniker på dagtid. Om hissen stängs av skall avisering sättas upp på schaktdörrarna.

För prioriterade hissar (se separat lista):

Kontrollera om det sitter människor fast i hissen, om så berätta vem du är och att de kommer att bli utsläppta. Släpp ut människorna.

Felsök och åtgärda felet. Driftsätt hissen

Om felet inte går att åtgärda, stäng av hissen och lämna över den till servicetekniker på dagtid. Om hissen stängs av skall avisering sättas

Bilaga 4 till**Företagsavtal vid ThyssenKrupp Elevator Sverige AB****Avtalspension SAF-LO**

Under perioden kommer det ske en ökad premieintjänande till Avtalspension SAF-LO (ASL). Premien till ASL kommer från och med den 1 maj 2025 utökas med 0,2 procent. Den 1 maj 2025 kommer således premien att vara totalt 1,8 procent.

Pensionsöverenskommelse

Parterna har enats om att genomföra de förändringar beträffande försäkringar som Svenskt Näringsliv träffade överenskommelse med LO och PTK om den 7 april 2020. Det innebär bland annat att den lägsta åldern för intjänande av Avtalspension SAF-LO (ASL) successivt sänks till 22 år. Sänkningen innebär att ASL från

den 1 januari 2021 tjänas in från 24 års ålder den 1 januari 2022 tjänas in från 23 års ålder den 1 januari 2023 tjänas in från 22 års ålder.

Överenskommelsen innebär även vissa förändringar i arbetsskadeförsäkringen (TFA). Enligt överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som industrins märkessättande avtal stipulerar följs av samtliga förbund inom Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Alla kollektivavtal dessa förbund ska teckna kommer inte att vara klara före den 1 januari 2021. Det innebär att det i januari ännu kommer att vara oklart om de avtalade förändringarna i försäkringarna ska genomföras. Om märket hålls och försäkringsöverenskommelsen blir gällande kommer inbetalning av premier till ASL från 24 års ålder att betalas retroaktivt från den 1 januari 2021.

Med anledning av de sänka åldersgränserna i Avtalspension SAF-LO har 0,2 procent avräknats från Thyssenavtalet företagspott, varav 0,1 procent den 1 december 2020 och 0,1 procent den 1 maj 2022. Om det visar sig att försäkringsöverenskommelsen inte blir gällande ska det avräknade avtalsvärdet hanteras vid lönerrevision. Värdet ska då fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

Parterna är överens om att i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Avslutningsvis är parterna överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

TKE-avtalet är ett företagsavtal mellan Svenska Elektrikerförbundet och Teknikarbetsgivarna.

De som omfattas av kollektivavtalet jobbar på företaget TK Elevator och arbetar framförallt med hissar och rulltrappor, nyinstallation, service, underhålls- och modernisering samt andra förekommande/tillhörande arbeten inom företaget.

Har du frågor om avtalet och vill prata med facket? Kontakta Elektrikerna!



0771 10 14 00



kontakten@sef.se



www.sef.se

Elektrikerna