

Nyhetsbrev från Akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer vid Siemens Energy AB

Kontakt: asi.se@siemens-energy.com Redaktörer: SvE, MN, CH

Nr: 05
2025-06-10

Ändringar i kollektivavtalet

Det är inte bara ett nytt löneavtal som gäller sedan 1:a april utan ett flertal andra viktiga ändringar har tillkommit det kollektivavtal vi lyder under dvs teknikavtalet.

- Förtydligande gällande arbetstidsmått för övertidsavlösta
 - I §7 Mom 1:1 finns nu en anmärkning som lyder: *"En individuell överenskommelse om att ersätta särskild övertidskompensation med högre lön och/eller fler semesterdagar enligt detta moment innebär inte att arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått."* Dvs, vid 100% tjänst så är arbetstidsmåttet 40h/vecka. Har du haft en tid med hög arbetsbelastning och fler timmar än dessa 40 ska du på eget initiativ kunna reglera detta och jobba mindre vid ett senare tillfälle
- Arbetstidsförkortning
 - ATK ökas från 82 till 92 minuter per fullgjord arbetsvecka. Arbetsgivaren får möjligheten att, efter lokal förhandling, ensidigt schemalägga 3 dagar som finansieras av ATK.
- Åldersgräns för deltidspension
 - Fr.o.m. 2026-01-01 ändras gränsen för rätten till deltidspension från 61 till 62 års ålder
- Föräldraledighet i samband med semesterperioden
 - Om du vill ansöka om föräldraledighet i samband med semesterperioden skall detta anmälas senast 1:a april. Dock förutsätter det att arbetsgivaren begär det senast 15:e mars.
- Mertid försvinner
 - Deltidsanställda som jobbar övertid (tidigare mertid) ersätts med övertidsersättning som gäller för heltidsanställda.

Möt en styrelseledamot



Jag heter Mikael Nilsson och är suppleant i styrelsen sedan början av 2025. Anledningen till att jag gick med i styrelsen var mitt intresse för pensioner, lönebildning och arbetsrätt. Jag tycker det är viktigt att vara med och påverka dessa områden och att vara en del av facket har gett mig en djupare förståelse för hur fackligt arbete fungerar. Styrelsearbetet har också inneburit att jag fått träffa nya kollegor från hela företaget och fått en större inblick i företaget än jag annars hade haft.

Jag började på Siemens Energy AB 1996 och har sedan dess haft en rad olika roller inom företaget. De 28 åren på företaget har gett mig möjlighet att arbeta både lokalt och globalt med fokus på gasturbiner, produktutveckling, tillverkning och förbättringsarbete.

Jag bor i Finspång med min fru och vi har två utflugna döttrar som bor i närområdet. På fritiden ägnar jag mig åt familjen, vår sommarstuga och resor.

Jag ser fram emot att fortsätta bidra till styrelsearbetet och att vara en del av Siemens Energy AB:s framtida utveckling.

Semester

Sommar och semester närmar sig med stormsteg. På nästa sida kan du läsa mer om vad som gäller när du har semester.

Nyhetsbrev från Akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer vid Siemens Energy AB

Kontakt: asi.se@siemens-energy.com Redaktörer: SvE, MN, CH

Nr: 05
2025-06-10

Enligt semesterlagen har du rätt till betald eller obetald semester i minst fem veckor (25 dagar) per år. Syftet med semesterlagen är att ge alla anställda rätt till betald vila.

Enligt lagen har du också som huvudregel rätt till fyra veckors sammanhängande semester under perioden juni-augusti. I övrigt bestämmer arbetsgivaren om semestern.

Senast två månader innan du ska påbörja din semester ska du ha fått besked. Bara om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren ge besked senare än två månader före ledighetens början, dock om möjligt senast en månad före ledighetens början.

Du kan inte ensidigt avbryta eller ändra en redan godkänd semestern, det ska alltid ske i dialog med din chef. Siemens Energy AB har dock som målsättning att tillgodose medarbetarnas önskningar i största möjliga mån.

”Beredskap” under semestern

Semesterlagen är en social skyddslagstiftning som tillkommit för att garantera arbetstagarna tid för vila och återhämtning.

När du har semester, oavsett när på året den inträffar, har du rätt att vara helt ledig från ditt ordinarie arbete.

Du är inte skyldig att vara nåbar på din semester eller att finnas ”standby”. Det kan bedömas som någon form av beredskap och då kan du inte samtidigt ha semester. Se till att du inte går med på att ”halvjobba” på semestern – det ger ingen riktig avkoppling och är inte heller något som arbetsgivaren kan kräva.

Sjuk under semestern

Om du blir sjuk under din semester ska sjukdagarna inte räknas som semesterdagar, eftersom du inte har möjlighet att ägna semestern åt det du tänkt. Med sjuk menas att du inte skulle ha kunnat arbeta under hela den dagen eller de dagarna om du inte hade haft semester.

Hör av dig till din arbetsgivare så snart du kan och meddela att du vill avbryta din semester pga. sjukdom. De semesterdagar du har kvar på grund av att du varit sjuk ska sedan läggas ut vid ett senare tillfälle. Tänk dock på att du inte kan kräva att få förlänga din semester med de dagarna i omedelbar anslutning till den tidigare semesterledigheten.

Motsvarande gäller om barnen blir sjuka under semestern. Då går det att byta semesterdagar mot tillfällig föräldrapenning. Du måste också då komma ihåg att kontakta din arbetsgivare omgående.

Avbryta/omplanera semestern

Om du på företagets begäran ombeds att avbryta eller omplanera din beviljade semester erhåller du en ersättning om 1750 SEK per dag samt att semesterdagen återförs.

Nyhetsbrev från Akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer vid Siemens Energy AB

Kontakt: asi.se@siemens-energy.com Redaktörer: SvE, MN, CH

Nr: 05
2025-06-10

Changes in the collective agreement

It's not just a new salary agreement that has been in effect since April 1st—several other important changes have been added to the collective agreement we are subject to.

- Clarification regarding working hours for those exempts from overtime compensation
 - In §7 Section 1:1, there is now a statement: *"An individual agreement to replace specific overtime compensation with a higher salary and/or more vacation days according to this section does not mean that the employer and the employee have agreed on a higher standard working time."* That is, for a 100% position, the working time is 40 hours per week. If you have had a period of high workload and worked more than those 40 hours, you should be able to compensate for this on your own initiative by working less later.
- Reduction in working hours
 - ATK (working time reduction) increases from 82 to 92 minutes per completed workweek. The employer is allowed, after local negotiation, to unilaterally schedule 3 days financed by ATK.
- Age limit for part-time pension
 - As of January 1, 2026, the age limit for the right to part-time pension changes from 61 to 62 years.
- Parental leave during the vacation period
 - If you want to apply for parental leave during the vacation period, this must be reported no later than April 1st. However, this assumes that the employer has requested it no later than March 15th.
- "Mertid" removed
 - Part-time employees who work overtime (previously referred to as "mertid") will now receive the same overtime compensation as full-time employees.

Meet a board member



My name is Mikael Nilsson, and I have been a deputy member of the board since the beginning of 2025. The reason I joined the board was my interest in pensions, wage formation and labour law. I think it is important to be involved and influence these areas and being part of the union has given me a deeper understanding of how union work works. The board work has also meant that I have been able to meet new colleagues from all over the company and gained a greater insight into the company than I would otherwise have had.

I started at Siemens Energy AB in 1996 and have since held several different roles within the company. The 28 years at the company have given me the opportunity to work both locally and globally with a focus on gas turbines, product development, manufacturing and improvement work.

I live in Finspång with my wife, and we have two daughters who live in the immediate area. In my spare time, I spend time with my family, our summer cottage and travelling.

I look forward to continuing to contribute to the work of the Board and to being part of Siemens Energy AB's future development.

Nyhetsbrev från Akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer vid

Siemens Energy AB

Kontakt: asi.se@siemens-energy.com Redaktörer: SvE, MN, CH

Nr: 05

2025-06-10

Vacation

Summer and vacation are fast approaching. Below you can read more about what applies when you are on vacation.

According to the Leave Act, you are entitled to paid or unpaid vacation for at least five weeks (25 days) per year. The purpose of the Leave Act is to give all employees the right to paid rest and recovery. According to the law, as a rule, you are also entitled to four weeks of continuous vacation during the period June-August. Otherwise, the employer decides about the leave.

At least two months before you start your vacation, you must have been notified from your employer about the vacation. Only if there are special reasons the employer can give notice later than two months before the start of the leave, but, if possible, no later than one month before the start.

You cannot unilaterally cancel or change an already approved paid leave, it should always be done in dialogue with your manager. However, Siemens Energy AB aims to meet employees' wishes as much as possible.

"Stand-by" during your vacation

The Holiday Act is social protection legislation that was introduced to guarantee workers time for rest and recovery. When you have a holiday, no matter what time of year it occurs, you have the right to be completely free from your regular work. You are not obliged to be reachable on your holiday or to be on stand-by. It can be assessed as some form of preparedness and then you cannot have vacation at the same time. Make sure you don't agree to "half-work" on vacation - it doesn't provide real relaxation and isn't something the employer can demand either.

Sick during your vacation

If you get sick during your vacation, the sick days should not be counted as vacation days, because you will not have the opportunity to spend the vacation on what you intended. Sick means that you would not have been able to work for the entire day or days if you had not had a holiday. Contact your employer as soon as you can and let them know that you want to cancel your holiday due to disease. The holiday days you have left because you were ill will then be posted later. Keep in mind, however, that you cannot demand to extend your holiday with the days immediately adjacent to the previous holiday leave.

The same applies if the children get sick during the holiday. It is then possible to exchange holiday days for temporary parental allowance. You must also then remember to contact your employer immediately.

Cancel/move vacation

If, at the company's request, you are asked to cancel or reschedule your granted vacation, you will receive a compensation of SEK 1750 per day and the vacation day will be returned to you.