

Thyssenavtalet

2013-2016

Gällande fr o m 2013-04-01-2016-03-31

Teknikarbetsgivarna
Svenska Elektrikerförbundet



Elektrikerna

Innehållsförteckning

1. Lön	sida 2
1.1. Månadslön.....	sida 2
1.2. Tillägg vid särskilt ansvar	sida 3
2. Lön per arbetad timme	sida 3
3. Lön för del av löneperiod	sida 3
4. Arbetstid	sida 3
5. Sjuklön	sida 3
5.1. Rätt till sjuklön	sida 3
5.2. Anmälan och styrkande av sjukdom m.m.	sida 4
5.3. Beräkning av sjuklön	sida 4
6. Föräldralön	sida 6
7. Ledighet med tillfällig föräldrapenning	sida 6
8. Permission, tjänstledighet m.m.	sida 6
8.1. Permission	sida 6
8.2. Kostnader vid arbetsskada	sida 7
8.3. Tjänstledighet	sida 7
9. Övertidsarbete	sida 7
10. Ersättning för arbete på obekvämtid	sida 8
11. Beredskap	sida 9
12. Semester	sida 10
12.1. Förläggning av semester m.m.	sida 10
12.2. Semesterlön, semestertillägg	sida 10
12.3. Lägsta semesterlön	sida 10
13. Traktamente och reseersättning	sida 11
13.1. Arbete inom stationeringsorten	sida 11
13.2. Arbete utanför stationeringsorten	sida 12
13.3. Övrigt	sida 12
14. Löneutbetalning	sida 12
15. Anställnings ingående och upphörande	sida 13
16. Försäkringar	sida 13
17. Anlitande av underentreprenör och inhyrning av personal	sida 13
18. Övriga avtal	sida 14
19. Bilaga 1	sida 15
20. Bilaga 3	sida 16
21. Bilaga 4	sida 18

Företagsavtal vid ThyssenKrupp Elevator Sverige AB
1 april 2013- 31 mars 2016

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, se bilaga 1.

Grundlön kr per månad

Kategori	Fr o m 1 april 2013	Fr o m 1 april 2014	Fr o m 1 april 2015
Stockholm			
Underhållstekniker	21 272	21 697	22 174
Service-/hissmontörer	22 740	23 195	23 705
Servicetekniker	24 220	24 704	25 247
Göteborg/Malmö			
Underhållstekniker	20 568	20 979	21 441
Service-/hissmontörer	22 036	22 477	22 971
Servicetekniker	23 469	23 938	24 465
Övriga landet			
Underhållstekniker	19 866	20 263	20 709
Service-/hissmontörer	21 333	21 760	22 239
Servicetekniker	22 812	23 268	23 780

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

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

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 härtill.

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

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

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.

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 anställda 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 anställda snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Den anställda skall vidare meddela bolaget när han/hon beräknar kunna återgå i arbete.

Den anställda 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 anställda 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 anställda har ej rätt till sjuklön innan han/hon lämnat denna försäkran.

Om bolaget eller försäkringskassan så begär skall den anställda 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 anställda alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger ej om den anställda 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 anställda skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk.

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

Vid fortsatt sjukfrånvaro görs **sjukavdrag**.

a) Sjuklön

Den sjuklön som bolaget skall utge till den anställda beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande:

För varje timme den anställda är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \text{ för den första sjukfrånvarodagen (karens)}$$

och med

$$20\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \text{ fr. o. m. den andra sjukfrånvarodagen}$$

Anställd, som skulle varit berättigad till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen dessutom 80 procent av denna ersättning, 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 karensdagar enligt ovan görs sjukavdrag den första sjukfrånvarodagen på samma sätt som fr.o.m den andra sjukfrånvarodagen.

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. Föräldralön

Förutsättningarna för rätt till föräldralön samt villkoren i övrigt här framgår av Teknikavtalet IF Metall § 8 mom 4.

Föräldralönen per månad utgör 10 procent av månadslönen. För månadslönedelar som överstiger 10 x gällande prisbasbelopp/12 utgör föräldralönen 90 procent.

Anmärkning

Förutsättningarna för beräkningsunderlag styrs av fastställt prisbasbelopp för respektive kalenderår.

7. 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.

8. Permission, tjänstledighet m.m.

8.1 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.

8.2 Kostnader vid arbetsskada

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

8.3 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.

9. 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 anställda 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 februari fr.o.m. 1 april årligen** enligt följande tabell.

Typ	Övertid			Övertid på skift		
År	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Måndag-fredag (arbetsdagar)	6 230	6 355	6 495	8 014	8 174	8 354
Arbetsfria vardagar i gällande arbetstidschema	8 014	8 174	8 354	10 678	10 892	11 132
Lördag-söndag helgdagar midsommarafton, julafton och nyårsafton	10 678	10 892	11 132	12 467	12 716	12 996

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 anställda 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.

10. 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 april 2013	1 april 2014	1 april 2015
16.30-22.30	2 317	2 363	2 415
22.30-06.30	2 948	3 007	3 073

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 april 2013	1 april 2014	1 april 2015
6 484	6 614	6 760

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 april 2013	1 april 2014	1 april 2015
14 423	14 711	15 035

Anmärkning:

1. Tillägg enligt punkterna B och C utgår ej samtidigt.
2. I den mån ordinarie arbetstid för dagtid, tvåskift eller intermittert 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.

11. Beredskap

Vid arbetsberedskap betalas följande beredskapsersättning per fullgjord vecka

Fr.o.m.

1 april 2013	1 april 2014	1 april 2015
3 053 kr	3 114 kr	3 183 kr

Vid arbetsberedskap del av vecka är ersättningen per dygn:

Måndag-fredag Fr.o.m

1 april 2013	1 april 2014	1 april 2015
296 kr	302 kr	309 kr

Lördag-söndag Fr.o.m

1 april 2013	1 april 2014	1 april 2015
785 kr	801 kr	819 kr

Ang stationeringsorter, se punkt 13.

Med arbetsberedskap avses tid då den anställda 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 två veckor 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 163 kr/utryckning fr. o.m den 1 april 2013, 166 kr/utryckning fr.o.m. den 1 april 2014, 170 kr fr.o.m. den 1 april 2015. Om avståndet till utryckningsadressen överstiger 100 kilometer utgår ytterligare 163 kr/utryckning fr. o.m den 1 april 2013, 166 kr/utryckning fr.o.m. den 1 april 2014, 170 kr fr.o.m. den 1 april 2015. För varje ny 100 kilometersgräns utges nya 163 kr/utryckning fr. o.m den 1 april 2013, 166 kr/utryckning fr.o.m. den 1 april 2014, 170 kr/utryckning fr.o.m. den 1 april 2015.

b1)* För arbetet att häva driftsstopp på **ej prioriterade** anläggningar

	Fr o m 1 april 2013	Fr o m 1 april 2014	Fr o m 1 april 2015
Vardagar 16-07	334 kr	341 kr	349 kr
Lördagar, Söndagar och helgdagar	397 kr	405 kr	414 kr
Storhelger	493 kr	503 kr	514 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 709 kr fr.o.m. den 1 april 2013, 723 kr fr.o.m. den 1 april 2014, 739 kr fr.o.m. den 1 april 2015.

* Gäller såvida inte parterna lokalt kommer överens om annat.

12. Semester

12.1 Förläggning av semester m.m.

Semester utgår enligt lag.

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

För intermittert deltidsanställd 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.

12.2 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.

12.3 Lägsta semesterlön

Lägsta semesterlönen per dag för vuxna anställda med minst två års obruten anställningstid vid bolaget uppräknas till 1246kr fr.o.m. den 1 april 2013 per dag, 1271 kr fr.o.m. den 1 april 2014 per dag, 1299 kr fr.o.m. den 1 april 2015 per dag.

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 anställda 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.

13. Traktamente och reseersättning

13.1 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, Staffanstorp, 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.

13.2 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 220 kr. För avresedagar med avresa efter kl 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl 19.00 är beloppet dock 110 kr per dag.

Vid längre bortovaro än 3 månader på samma ort är motsvarande belopp 154 respektive 77 kr.

Om bolaget ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 110 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.

13.3 Övrigt

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

14. 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.

15. Anställnings ingående och upphörande

Med avvikelse från lag i tillämpliga delar gäller Teknikavtalet IF Metall § 9 vid anställnings ingående och upphörande.

16. Försäkringar

Arbetsgivaren ska hos FORA Försäkringscentral AB teckna försäkringsavtal om AFA- försäkringarna, dvs Avtal om avgiftsbestämd omställningsförsäkring den 24 februari 2004, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), tjänstegrupplivförsäkring (TGL) samt Avtalspension SAF-LO enligt pensionsöverenskommelse mellan SAF och LO den 19 januari 2000.

17. 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 2, över de underentreprenörer och de inhyringsföretag (i fortsättningen kallade underentreprenörer) som bolaget vill anlita.

Om nya underentreprenörer föreslås tillkomma skall en uppdaterad förteckning sändas till SEF. Om SEF invänder mot att en föreslagen underentreprenör tillförs förteckningen, skall anmälan härom ske till bolaget inom 14 dagar.

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.

Parterna avser att därutöver ha en årlig genomgång av gällande förteckning.

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.

18. Övriga avtal

Mellan parterna gäller en överenskommelse om avdrag på lön för fackföreningsavgifter, se bil 3.

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 ThyssenKrupp Elevator Sverige 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.

Bilaga 3 till

Företagsavtal vid ThyssenKrupp Elevator Sverige 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 4 till**Företagsavtal vid ThyssenKrupp Elevator Sverige 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.

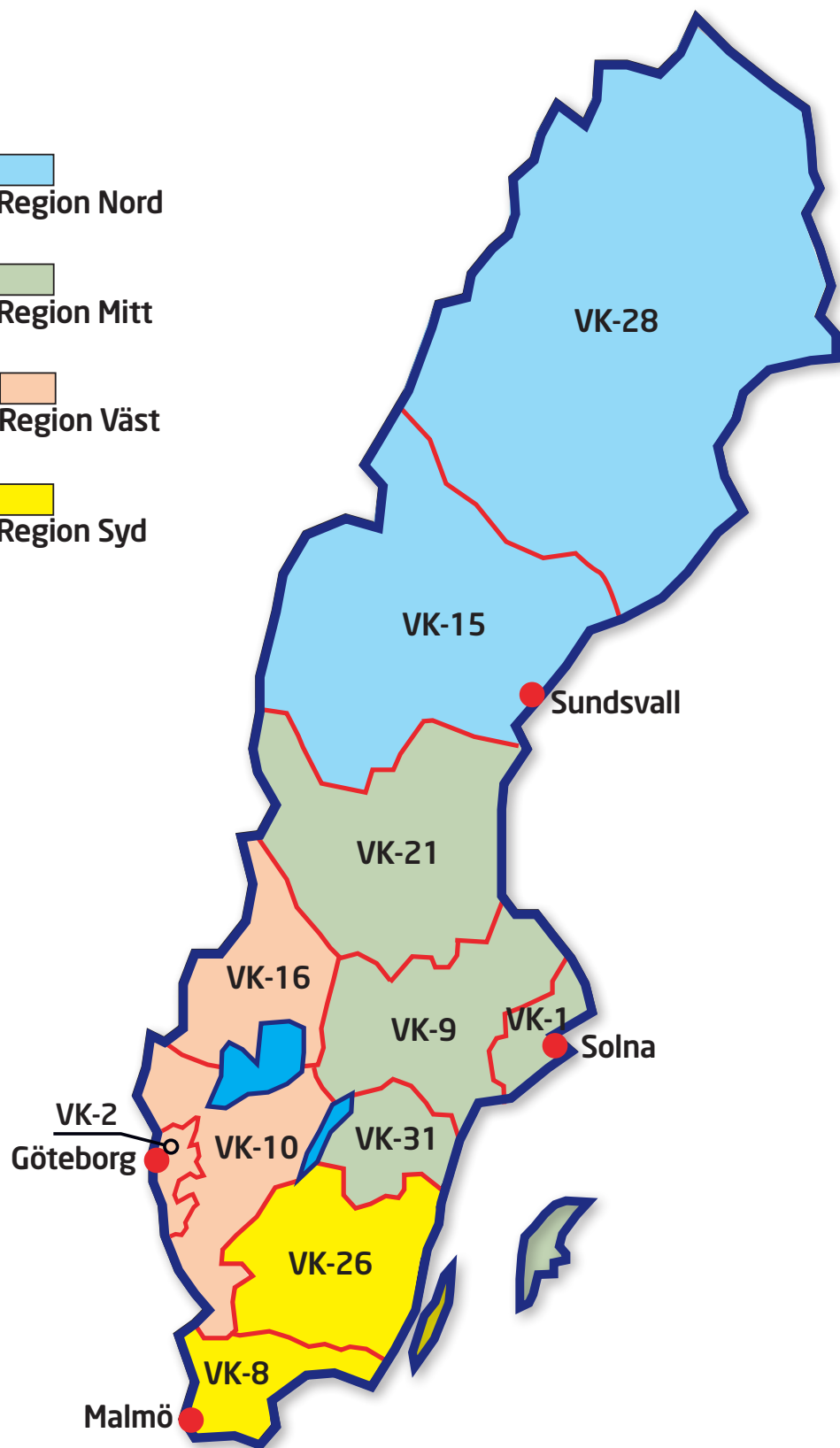
För prioriterade hissar (se separat lista):

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

-  Region Nord
-  Region Mitt
-  Region Väst
-  Region Syd



Elektrikerna

Svenska Elektrikerförbundet
Box 1123 • 111 81 Stockholm
sef.se

Region Nord 060 - 747 15 15 • Region Mitt 08 - 507 373 01
Region Väst 031 - 766 65 02 • Region Syd 040 - 696 22 08