



INDUSTRI OCH KEMIGRUPPEN



**IFMETALL**

---

**KOLLEKTIVAVTAL**  
2012–2013

**ALLOKEMISK INDUSTRI**

## Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna

Huvudavtal SAF-LO (förhandlingsordning m m)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, SAF-LO/PTK

Avtal om avgångsbidrag, AGB mellan SAF – LO

Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF – LO

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring, TGL mellan SAF – LO

Avtal om Avtalspension, SAF – LO

Avtal om Omställningsförsäkring

Utvecklingsavtal inkl jämställdhet, SAF-LO/PTK

Trygghetsfonden TSL, SAF-LO

Beredskapsavtal, SAF-LO/PTK (vid krigstillstånd)

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill, SAF-LO/PTK

Statistiköverenskommelse, Industri- och KemiGruppen – IF Metall

Avtal om yrkesutbildning, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet Industriavtalet - Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal

## Innehåll

<b>Allokemisk industri</b>	<b>6</b>
<b>§ 1 Avtalets omfattning</b>	<b>6</b>
<b>§ 2 Arbetstid</b>	<b>6</b>
<b>§ 3 Lön</b>	<b>7</b>
Mom 1 Löneform	7
Mom 2 Månadslön	7
Mom 2:1 Tillämpning	7
Mom 2:2 Lön per dag och timme	8
Mom 2:3 Lön för del av löneperiod	8
Mom 2:4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro	8
Mom 3 Timlön	9
Mom 3:1 Lägsta timlöner	9
Mom 3:2 Förhöjda timlöner	10
<b>§ 4 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid m m</b>	<b>11</b>
Mom 1 Tillägg för obekväm arbetstid	11
Mom 2 Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden	12
Mom 3 Skiftformstillägg	13
<b>§ 5 Övertidsarbete m m</b>	<b>14</b>
Mom 1 Övertidsarbete	14
Mom 2 Permission efter övertidsarbete	14
Mom 3 Övertidsersättning	14
Mom 4 Inställelseersättning	15
Mom 5 Dubbelskiftersättning	15
Mom 6 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut	16
Mom 7 Kompensationsledighet	16
<b>§ 6 Beredskapstjänst</b>	<b>16</b>
Mom 1	16
Mom 2	17
<b>§ 7 Reseersättningar och traktamenten</b>	<b>18</b>

<b>§ 8 Helglön</b>	<b>18</b>
Mom 1 Rätt till helglön	18
Mom 2 Helglönedagar	19
Mom 3 Helglönens storlek	19
Mom 4 Helglönens utbetalning	19
<b>§ 9 Semester</b>	<b>20</b>
Mom 1 Semesterledighet m m	20
Mom 2 Tidsbegränsad anställning	20
Mom 3 Uttag av sparade semesterdagar	20
Mom 4 Semesterförläggning vid intermittert deltidsarbete	20
Mom 5 Anmälan om sjukdom under semesterledighet	22
Mom 6 Semesterlönegaranti	22
Mom 7 Beräkning av semesterlön och semesterersättning	22
Mom 8 Semesterlön vid sparad semester	23
Mom 9 Beräkning av semesterlön	23
Mom 10 Semesterersättning	24
Mom 11 Avdrag vid obetald semester	24
Mom 12 Ändrad sysselsättningsgrad	24
Mom 13 Utbetalning av semestertillägg	24
Mom 14 Semesterlön vid sparad semester	25
Mom 15 Semesterlön m m för intermittert deltidsarbete	25
Mom 16 Semesterlön m m vid nettoberäkning av semester för skiftarbete	25
<b>§ 10 Permitteringslön</b>	<b>26</b>
Mom 1 Allmänt	26
Mom 2 Permitteringslön	27
Mom 3 Undantag	27
Mom 4 Permitteringslön vid hemarbete	28
<b>§ 11 Lönetillägg vid förflyttning av personal</b>	<b>28</b>
<b>§ 12 Hemarbete</b>	<b>29</b>
Mom 1 Skyddsinformation	29
Mom 2 Ackord	29
Mom 3 Nysättning av ackord	29
Mom 4 Information	29
Mom 5 Utökning	29

# Innehåll

<b>§ 13 Löneutbetalning</b>	<b>30</b>
<b>§ 14 Permission</b>	<b>30</b>
Mom 1 Definition och permissionsorsaker	30
Mom 2 Arbetsskada och olycksfall	31
<b>§ 15 Sjuklön, föräldraledighetstillägg m m</b>	<b>32</b>
Mom 1 Rätt till sjuklön	32
Mom 2 Beräkning av sjuklön	33
<i>Mom 2:1 För månadsavlönade</i>	34
<i>Mom 2:2 För timavlönade</i>	35
<i>Mom 2:3 Sjuklön vid arbetsolycksfall</i>	35
Mom 3 Sjukdom under semester	36
Mom 4 Föräldraledighetstillägg	36
Mom 5 Arbetsmiljöförfattningar m m	38
<b>§ 16 Ordningsregler</b>	<b>39</b>
<b>§ 17 Ingående och upphörande av anställning</b>	<b>39</b>
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	39
Mom 2 Påföljder m m då arbetstagare uteblir från arbetet	40
Mom 3 Turordning och företrädesrätt	41
Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	41
Mom 5 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	42
Mom 6 Återanställning	43
Mom 7 Förfarande vid återanställning	43
<b>§ 18 Arbetets ledning och fördelning m m</b>	<b>44</b>
<b>§ 19 Meningsskiljaktigheter</b>	<b>45</b>
Mom 1 Förhandlingsordning	45
Mom 2 Stridsåtgärd	45
<b>§ 20 Avtalets giltighetstid</b>	<b>45</b>

<b>Bilaga 1</b>	<b>46</b>
Förteckning över branscher som bland andra omfattas av avtalet för Allokemisk industri.	46
<b>Bilaga 2</b>	<b>47</b>
Arbetsavtal	47
<b>Bilaga 3</b>	<b>59</b>
Överenskommelse angående deltidarbete	59
<b>Bilaga 4</b>	<b>60</b>
Regler om lönetillägg vid omplacering	60
<b>Bilaga 5</b>	<b>62</b>
Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning	62
<b>Bilaga 6</b>	<b>64</b>
Samarbetsavtal	64
<b>Bilaga 7</b>	<b>69</b>
Ordningsregler	69
<b>Bilaga 8</b>	<b>70</b>
Avtal om yrkesintroduktion	70
<b>Särtryck</b>	<b>73</b>
Avtal om industriell utveckling och lönebildning mellan Industri- och KemiGruppen och IF Metall för Allokemisk industri	73
Arbetsavtal 2012-2013	77
Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	79
Utdrag ur huvudprotokollet från förhandlingar avseende avtal för 2007-2010	82

## Allokemisk industri

Kollektivavtal mellan Industri- och KemiGruppen och IF Metall gällande för till Industri- och KemiGruppen anslutna företag med undantag av dem för vilka annat kollektivavtal upprättats mellan parterna.

## § 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som är anslutna till Industri- och Kemi-Gruppen, avtalsområde Allokemisk industri. Ansluter sig nya företag som har arbetstagare inom IF Metalls förbundsområde och som har en verksamhet som är jämförlig med övriga företag inom avtalsområdet, ska detta avtal träda ikraft så snart gällande avtal löper ut.

Avtalet kan också utgöra utgångspunkt för diskussioner angående tillskapande av likartade regler för samtliga anställda i företaget.

De lokala parterna förväntas utnyttja avtalets möjligheter att träffa lokala överenskommelser som är anpassade till företagets och de anställdas förutsättningar och behov.

*Anmärkning:*

- 1. Att avtalet automatiskt ska tillämpas på nytilträdande arbetsgivare utesluter inte att förhandlingar på framställning av endera parten kan föras rörande särskilda frågor. Detta kan bl a ske om nytilträdande företag har speciell tillverkning.*
- 2. Förteckning över de branscher som bland andra omfattas av avtalet, se bilaga 1.*

## § 2 Arbetstid

Arbetsidsreglerna återfinns i särskilt arbetstidsavtal, se bilaga 2.

## § 3 Lön

### Mom 1 Löneform

Löneformen kan vara fast lön (timlön eller månadslön) och/eller rörlig lön (ackord).

Månadslön kan tillämpas för alla eller vissa grupper av arbetstagare vid företaget efter lokal överenskommelse.

Lokala överenskommelser kan träffas om ackordsarbete.

### Mom 2 Månadslön

#### Mom 2:1 Tillämpning

Månadslön innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad, oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Lägsta månadslön utgör vid full arbetstid lägsta timlön enligt § 3 mom 3:1 multiplicerat med 175.

Arbetstagarens lägsta månadslön i kr fr o m	1/2 2012
Fyllda 18 år	18 688
Nyanställd 3 månader	15 885
Minderårig	12 521

Arbetstagare med 1 års anställning i företaget och som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande skall efter genomförd lönerevision den 1 februari 2012 ha en månadslön som överstiger angivna lägsta månadslön med 600 kr.

Arbetstagare med 2 års anställning i företaget och som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande skall efter genomförd lönerevision den 1 februari 2012 ha en månadslön som överstiger angivna lägsta månadslön med 1 000 kr.



## Anmärkning:

1. Med anledning av arbetstagarpartens önskemål om utvidgad tillämpning av månadslöneform är parterna överens om att denna löneform kan tillämpas i ökad utsträckning.

*Övergång till månadslöner bör kunna ske vid företag, där inte, med hänsyn till produktionens art eller andra särskilda förhållanden vid företaget, annan löneform framstår som lämpligare.*

*Industri- och KemiGruppen och IF Metall ska medverka till att införandet av månadslön sker på sådant sätt att produktiviteten främjas och att månadslönerna avvägs med hänsyn till arbetets svårighetsgrad och arbetstagarnas kvalifikationer och prestationer.*

2. Helglön beräknas inte på rörlig lönedel. Vid införande av rörlig lönedel ska totallönen avvägas så att eventuell förlust av helglön på den rörliga delen kompenseras.

## Mom 2:2 Lön per dag och timme

Lön per dag	Lön per timme
$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$	$\frac{\text{Månadslönen}}{175}$

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 175 till detta timantal. Vid beräkning av lön per dag och timme medtas inte eventuell rörlig premielönedel.

## Mom 2:3 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges förutom rörlig premielönedel lön per arbetad timme.

## Mom 2:4 Löneberäkning vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

1. Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

**2. Frånvaro om högst 5 arbetsdagar**

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs dessutom avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

**3. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar**

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar, som inleder en frånvaroperiod, samt söndag och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas inte som frånvarodagar.

**4. Frånvaro hel kalendermånad**

Avdrag görs med hela månadslönen oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag.

**5. Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn**

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, oavsett frånvarotidens längd, görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

**Mom 3 Timlön****Mom 3:1 Lägsta timlöner**

Arbetstagarens timförtjänst ska lägst uppgå till:

Arbetstagarens timförtjänst i öre fr o m	1/2 2012
Fyllda 18 år	10 679
Nyanställd 3 månader	9 077
Minderårig	7 155

Arbetstagare med 1 års anställning i företaget och som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande skall efter genomförd lönerevision den 1 februari 2012 ha en timlön som överstiger angivna lägsta timlön med 3,43 kr.

Arbetstagare med 2 års anställning i företaget och som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande skall efter genomförd lönerevision den 1 februari 2012 ha en timlön som överstiger angivna lägsta timlön med 5,71 kr.

*Anmärkning:*

1. *Höjningarna av avtalets lägsta timlöner ska inte påverka lokala lönesystem med lägsta timlöner/månadslöner som bas på annat sätt än att efter genomförd lönerevision ska utgående löner minst uppgå till avtalets lägsta löner.*
2. *För nyanställd kan lokal överenskommelse träffas om ytterligare en tidsperiod om högst nio månader med ovan angiven lägsta timlön.*
3. *Parterna är överens om att avtalets lägsta timlön inte gäller praktikanter. Vid lokal tvist om lönesättningen för dessa åligger det de centrala parterna att enas.*

*Med praktikanter avses de som såsom ett led i viss utbildning utför praktiskt arbete inom företaget. Företaget ska särskilt ha planlagt detta med hänsyn till utbildningssyftet.*

4. *Beträffande timförtjänst tillämpas samma beräkningsgrund som för genomsnittsförtjänst enligt följande.*

*Med genomsnittsförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period eller annat beräkningssätt. Vid tillämpning av resultatlön med utbetalning för längre tidsperioder ska utfallet periodiseras.*

5. *De lokala parterna kan även överenskomma om yrkesintroduktionsanställning i enlighet med regler i Yrkesintroduktionsavtalet, bilaga 8.*

## Mom 3:2 Förhöjda timlöner

När ackord inte erbjuds kan för mer kvalificerade arbeten/arbetstagare tills vidare tillämpas specialtidlöner eller personliga tidlöner.

Förhöjda tidlöner kan efter lokal överenskommelse utformas som tillägg för enskilda arbetstagares särskilda kvalifikationer, såsom yrkeserfarenhet, mångkunnighet, användbarhet och utbildning.

## § 4 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid m m

### Mom 1 Tillägg för obekväm arbetstid

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg (ob-tillägg) i öre per timme:

Kvälls- och nattetid fr o m	1/2 2012
Från kl 18.00 till kl 06.00 om inte högre belopp anges nedan	3 654
Sön- och helgdagstid fr o m	1/2 2012
Från kl 06.00 på lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön- eller helgdagen, om inte högre belopp anges nedan	5 692
Storhelgstid fr o m	1/2 2012
Från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari Från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk Från kl 06.00 den 1:a maj till kl 06.00 den 2:a maj Från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen Från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 dagen efter nationaldagen Från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen Från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul	11 369

# Obekväm och förskjuten arbetstid

Lokal överenskommelse kan träffas om att månadsavlönade arbetstagare i stället erhåller ob-tillägg enligt följande:

Kvälls- och nattetid	Sön- och heldagstid	Storhelgstid
$\frac{\text{månadslönen}}{480}$	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

*Anmärkning:*

*Söndags- och heldagstillägg från kl 18.00 dag före helgdag gäller inte dag före nationaldagen.*

## Mom 2 Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt när arbetstagaren beordras övergå från en ordinarie arbetstid till en annan, betalas nedan angivna öre i tillägg per timme för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för arbetstagaren dessförinnan.

Detta kan t ex gälla vid övergång från dagtid till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat. Tillägget betalas under högst tre arbetsdagar i följd efter övergången.

Tillägg vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden fr o m	1/2 2012
Tillägg i öre	3 147

Tillägget utges inte för tid som berättigar till övertidsersättning. Däremot utges tillägget samtidigt som eventuellt ob-tillägg.

Om en ny övergång sker inom 14 kalenderdagar, utges inte något tillägg.

*Anmärkning:*

- 1. Ersättning utges inte vid en förändring av arbetstiden med tillämpning av Arbetstidsavtalets § 3.*
- 2. Ersättning utges inte till arbetstagare i vars arbetsuppgifter ingår att växla mellan olika arbetstider (t ex skiftersättare, arbetstagare i personalreserv) och där överenskommelse har träffats om kompensation i annan form.*

*Ersättning utges inte samtidigt med dubbelskiftersättning.*

- 3. I samband med övergångar ska arbetstiden planeras så att bortfall av arbetstid för den enskilde arbetstagaren om möjligt undviks.*

## Mom 3 Skiftformstillägg

Arbetstagare med timlön erhåller skiftformstillägg per arbetad timme.

Skiftformstillägget utgörs av följande procentuella tillägg på timlönen:

Skiftformstillägg	I procent
vid kontinuerligt treskiftarbete	13,8
vid intermittent treskiftarbete	5,3
vid intermittent tvåskiftarbete*	5,3
vid kontinuerligt tvåskiftarbete	5,3

\* gäller enbart vid en arbetstid om 38 timmar

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid traditionellt ackordsarbete genomsnittlig timlön plus ackord under senast aktuella avlöningsperiod exklusive skiftformstillägg.

När det ordinarie arbetstidsmättet är olika fördelat mellan skiften ska skiftformstillägget fördelas på motsvarande sätt. Vid exempelvis intermittent treskift, när för- och eftermiddagsskiftens arbetstid är 40 timmar medan nattskiftets är 34 timmar, ska skiftformstillägget vara helt koncentrerat till nattskiftets timmar.

*Anmärkning:*

*Skiftformstillägg utges inte till månadsavlönade arbetstagare.*

## § 5 Övertidsarbete m m

### Mom 1 Övertidsarbete

Arbetsgivaren har rätt att begära arbete på övertid.

Med övertid avses all arbetstid som i timantal per dygn överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet.

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har bärande skäl och framställning om befrielse görs i samband med begäran om övertidsarbetet.

*Anmärkning:*

*Beträffande beräkning av övertid som ska journalföras se Arbetstidsavtalet bilaga 2.*

### Mom 2 Permission efter övertidsarbete

Arbetstagare som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och kl 06.00 och som ska påbörja arbete påföljande morgon har rätt till permission för vila. Permissionens längd utgörs av samma antal timmar som arbetstagaren arbetat mellan ovan angivna klockslag.

### Mom 3 Övertidsersättning

Vid övertidsarbete utges betalning med

- för timavlönade: ordinarie tim- eller ackordslön,
- för månadsavlönade: ordinarie timlön (månadslönen dividerad med 175), och eventuell rörlig lönedel, i förekommande fall ob-tillägg samt följande övertidstillägg:

a. timavlönade: timlön x 0,41

b. månadsavlönade: månadslön/420

Med timlön avses fast timlön inklusive fasta timtillägg respektive vid traditionellt ackordsarbete genomsnittlig timlön plus ackord under senast aktuella avlöningsperiod exklusive skiftformstillägg.

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg. Vid beräkning av utfört övertidsarbete för månadsavlönade medräknas endast fulla halvtimmar.

## *Anmärkning:*

*Beträffande övertidsersättning vid arbetstagares övergång från en arbetstid till en annan (exempelvis från dagarbete till skiftarbete) är parterna ense om att tillämpa den s k rullandedygsregeln. Denna regel innebär bl a följande: beräkningen sker inom en period av 24 timmar räknat från det klockslag, då arbetstagaren sist börjat sitt arbete före övergången till ny arbetstid. Om arbetstagaren inom denna period utför arbete utöver det antal timmar som gällde som ordinarie dagligt arbetstidsmätt före övergången, betalas övertidsersättning för överskjutande tid. Om viss del av tiden redan av annan anledning ska ersättas som övertid, frånräknas denna vid beräkningen.*

## **Mom 4 Inställelseersättning**

Arbetstagare, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn än vad arbetstagarens ordinarie arbetstid fordrar, erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg, inställelseersättning. Som dygnsgräns gäller kl 06.00.

Som extra inställelse räknas inte då arbetstagaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid bereds kortare måltidsrast eller på egen begäran medges återkomma senare för att utföra arbetet i fråga.

Ersättningen per inställelse är 148 kr fr o m 1/2 2012. För inställelse på sön- eller helgdag, i avtalet fastställd fridag eller på lördag efter kl 06.00 är beloppet 188 kr.

## **Mom 5 Dubbelskiftersättning**

Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utges en särskild ersättning, dubbelskiftersättning, om 188 kr fr o m 1/2 2012.



## Mom 6 Ersättning vid övertidsarbete under veckoslut

Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetstagaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18.00 och söndag kl 06.00 utges ett särskilt tillägg om sammanlagt 299 kr fr o m 1/2 2012 per veckoslut.

## Mom 7 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt § 5 mom 3, eller om arbetstagaren så önskar i form av ledig tid - kompensationsledighet. En förutsättning för kompensationsledighet är att arbetsgivaren bedömer att verksamheten medger det. Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Dessutom utges övertidstillägg enligt § 5 mom 3, och i förekommande fall ob-tillägg enligt § 4.

Om kompensationsledigheten uppgår till 40 timmar utges övertidsersättning enligt § 5 mom 3 för överskjutande tid, om inte de lokala parterna eller arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

## § 6 Beredskapstjänst

### Mom 1

Med beredskapstjänst avses skyldighet för arbetstagaren att utanför sin gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar och beredd att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskapstjänst fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild arbetstagare.

## Mom 2

Beredskapstjänst ersätts per timme enligt följande (kr/timme):

Vardagar	1/2 2012
Måndag – fredag om inte högre belopp anges nedan	10,11
Sön- och helgdagstid fr o m	1/2 2012
Från kl 07.00 på lördag till kl 07.00 på måndag respektive kl 19.00 dag före helgdag till kl 07.00 dagen efter helgdagen, om inte högre belopp anges nedan	24,65
Storhelgstid fr o m	1/2 2012
Från kl 07.00 nyårsafton till kl 07.00 den 2 januari Från kl 19.00 skärtorsdag till kl 07.00 tredjedag påsk Från kl 07.00 den 1:a maj till kl 07.00 den 2:a maj Från kl 07.00 pingstafton till kl 07.00 dagen efter pingstdagen Från kl. 07.00 nationaldagen till kl 07.00 dagen efter nationaldagen Från kl 07.00 midsommarafton till kl 07.00 dagen efter midsommardagen Från kl 07.00 julafton till kl 07.00 tredjedag jul	49,28

Beredskapsersättning utges för lägst 8 timmar per pass.

*Anmärkning:*

*Söndags- och helgdagstillägg från kl 19.00 dag före helgdag gäller inte dag före nationaldagen.*

## § 7 Reseersättningar och traktamenten

*Anmärkning:*

*Parterna rekommenderar att en lokal överenskommelse utformas så att företagets anställda omfattas av enhetliga regler. I avvaktan på att sådana lokala överenskommelser träffas är parterna ense om att reglerna enligt 2001-2004 års avtal ska fortsätta att tillämpas.*

## § 8 Helglön

### Mom 1 Rätt till helglön

Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågår eller är avsedda att pågå längre tid än en månad. För att arbetstagaren ska ha rätt till helglön krävs att anställningen består efter helgen.

Helglön betalas inte till arbetstagare, som är avlönad per vecka eller längre tidsenhet.

För helg som infaller under semester utges helglön under nämnda förutsättningar.

Under permittering utges helglön för helg som infaller under de första fyra veckorna av permitteringstiden. Under annan ledighet utges helglön under förutsättning att ledigheten varar högst fyra veckor.

Arbetstagare som under ledighet överstigande fyra veckor bereds arbete i samband med helg, är inte berättigad till helglön.

Helglön utges inte om frånvaro utan giltig orsak förekommit, helt eller delvis, under arbetsdag närmast före eller efter helgen. Helglön utges inte heller vid frånvaro utan giltig orsak under helgen avseende arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgen. Vid semester, permittering och annan ledighet, förskjuts nämnda dagar i motsvarande mån.

## Mom 2 Helglönedagar

Helglön utges för följande dagar:

nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Detta gäller under förutsättning att dagen infaller på annan veckodag än lördag och söndag.

Helglön utges inte för dag för vilken arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från allmän försäkringskassa.

Uppbär arbetstagaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag minskas helglönen med motsvarande belopp.

## Mom 3 Helglönens storlek

Helglönen utgör arbetstagarens genomsnittsförtjänst inklusive ob-tillägg multiplicerat med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka, dividerat med 5,0.

För arbetstagare, med rätt till helglön, för vilken den genomsnittliga timförtjänsten inte kan beräknas, tillämpas den genomsnittliga timförtjänst som arbetstagaren sannolikt skulle ha uppburit, om han utfört arbete under senaste beräkningsperiod.

Helglönen per dag beräknas efter övergång från heltids- till deltidsarbete eller omvänt på följande sätt. Arbetstagarens genomsnittsförtjänst multipliceras med, det med 5,0 dividerade antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per vecka, som gällde för arbetstagaren under tiden närmast före helgen ifråga.

*Anmärkning:*

*Beträffande beräkning av genomsnittsförtjänst se § 3 mom 3:1 anmärkning 4.*

## Mom 4 Helglönens utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle som avser den avlöningsperiod inom vilken första arbetsdagen efter helgen infaller.

## § 9 Semester

Mom 1-6 gäller för samtliga arbetstagare

Mom 7-8 gäller för arbetstagare med lön per timme

Mom 9-16 gäller för arbetstagare med lön per månad

*För samtliga arbetstagare*

### **Mom 1 Semesterledighet m m**

Semesterlagens regler gäller med de tillägg och undantag som anges i avtalet.

Avtalets bestämmelser hindrar inte att de lokala parterna eller arbetsgivar- och arbetstagarerna kommer överens om avvikelser i de fall Semesterlagen tillåter sådana överenskommelser.

*Anmärkning:*

*För industriföretagen är det nödvändigt att huvudsemestern förläggs så att störningar i produktionen och verksamheten inte uppkommer.*

### **Mom 2 Tidsbegränsad anställning**

En anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som inte avser eller pågår längre tid än tre månader ger inte arbetstagarerna rätt till semesterledighet utan endast till semesterersättning.

### **Mom 3 Uttag av sparade semesterdagar**

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

### **Mom 4 Semesterförläggning vid intermittent deltidsarbete**

Om en arbetstagare är deltidsarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka ska för semesterförläggningen antalet

*bruttese semesterdagar* (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till

*nettosemesterdagar* (= det antal semesterdagar som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren).

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret omräknas de var för sig.

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}}{5} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

Uppstår brutet tal vid beräkningen avrundas talet uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar/vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under fyra veckor eller annan förläggningsperiod enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

Om arbetstagaren enligt sitt arbetstidsschema arbetar såväl hel dag som del av dag samma vecka räknas den delvis arbetade dagen som hel dag. När semestern läggs ut konsumeras en hel semesterdag även om arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

### Exempel:

Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar/vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att ”antalet arbetsdagar/vecka” förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de motsvarar den nya arbetstiden.

## Mom 5 Anmälan om sjukdom under semesterledighet

En arbetstagare som blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semesteren ska tas ut senare ska omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan kräva att sjukdomen styrks med läkarintyg under förutsättning att detta klargjorts antingen i form av en generell bestämmelse eller i det enskilda fallet senast i samband med sjukanmälan.

Om arbetsgivaren kräver läkarintyg från anvisad läkare ska kostnaden för intyget ersättas av arbetsgivaren.

## Mom 6 Semesterlönegaranti

För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid gäller en garanterad semesterlön per betald semesterdag.

För vuxna arbetstagare är semesterlönegarantin från 1 april 2012 1 246 kr.

För minderåriga är motsvarande belopp 935 kr.

För deltidsarbetande omräknas garantibeloppet i förhållande till arbetstiden.

Om arbetstagarens semesterlön per dag inte uppgår till det garanterade beloppet utges en extra utfyllnad som motsvarar skillnaden mellan garantibeloppet och arbetstagarens semesterlön per dag.

Semesterlönegarantin gäller även vid beräkning av semesterlön för uttagen sparad semesterdag och semesterersättning.

*För arbetstagare med lön per timme*

## Mom 7 Beräkning av semesterlön och semesterersättning

För arbetstagare med lön per timme utgör semesterlön och semesterersättning 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp som motsvarar den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret.

*Anmärkning:*

*Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semesterlön ska utbetalas före semesterledigheten.*

## **Mom 8 Semesterlön vid sparad semester**

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som semesterlön för den ordinarie semestern detta år.

*För arbetstagare med lön per månad*

## **Mom 9 Beräkning av semesterlön**

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

*Anmärkning:*

*För arbetstagare med lön per vecka beräknas månadslönen som 4,3 x veckolönen.*

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 % av arbetstagarens aktuella månadslön vid semestertillfället.
- Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- 0,52 % av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörliga lönedelar avses:

- tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid, ersättning för övertidsarbete, beredskapsersättningar m m
- bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Summan av rörliga lönedelar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro ökas med en genomsnittlig dagsinkomst av de rörliga lönedelarna. Den genomsnittliga dagsinkomsten



beräknas genom att de rörliga lönedelarna som utbetalats under intjänandeåret divideras med antalet anställningsdagar (enligt definition i 7 § Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

*Anmärkning:*

*Semestertillägget om 0,52 % förutsätter att arbetstagaren tjänat in fullbetald semester. Annars ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet intjänade betalda dagar.*

## **Mom 10 Semesterersättning**

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med ledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

## **Mom 11 Avdrag vid obetald semester**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 % av aktuell månadslön.

## **Mom 12 Ändrad sysselsättningsgrad**

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning ska hänsyn tas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under intjänandeåret. Detta gäller även sparad semester.

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska den sysselsättningsgrad som har gällt under flest kalenderdagar användas vid beräkningen.

### **Mom 13 Utbetalning av semestertillägg**

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalnings-tillfället i samband med eller närmast efter semestern. Semestertillägget om 0,52 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

*Anmärkning:*

*Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semester-tillägg ska utbetalas före semesterledigheten.*

### **Mom 14 Semesterlön vid sparad semester**

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som för den ordinarie semestern detta år. Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock all frånvaro under in-tjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

### **Mom 15 Semesterlön m m för intermittent deltidsarbete**

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

### **Mom 16 Semesterlön m m vid nettoberäkning av semester för skiftarbete**

Vid företag där s k nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbete anpassas procentalen för semestertillägg, semesterersättning respektive avdrag för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antal semesterdagar enligt Semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

## § 10 Permitteringslön

### Mom 1 Allmänt

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med moment 2-4.

*Anmärkning:*

- 1. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.*
- 2. Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.*
- 3. I permitteringsfrågor ska lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.*
- 4. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömbavbrott och som avslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag.*
- 5. Parterna är medvetna om att det inom det gemensamma området i undantagsfall finns arbeten som inte är sammanhängande till sin natur beroende på t ex väderleksförhållanden, och där permitteringslön för närvarande endast utges om så särskilt överenskommits vid anställningstillfället. Parterna avser att i dessa fall varken utvidga eller begränsa rådande tillämpning. Uppstår i enskilda fall tveksamhet om tillämpningen, av nuvarande eller tillkommande fall, ska avtalsparterna medverka till rimliga lösningar.*

## Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering utges permitteringslön enligt följande:

- för arbetstagare med fast lön per timme, vecka eller månad: oförändrad lön,
- för arbetstagare som helt eller delvis avlönas med premielön, ackord eller liknande: genomsnittsförtjänst enligt § 3 mom 3:1, anmärkning 4.

Om permitteringen är förlagd till skift- eller ob-tid utges dessutom de ob-tillägg, som skulle ha utgetts om arbetstagaren hade arbetat under permitteringstiden.

## Mom 3 Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

1. arbetstagarens eget vållande
2. olovlig konflikt inom LOs område
3. semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna
4. offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

*Anmärkning:*

*Om arbetstagare i fall 3. ovan inte har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och inte kan beredas arbete ska företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagaren om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).*

*Om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från anställningens början får avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning göras enligt samma regler som för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemestern. För timavlönade görs avdrag på motsvarande sätt men med den timlön som gällde under förskottssemestern.*

*Avdrag får inte göras om anställningen upphör på grund av*

- 1. arbetstagarens sjukdom eller*
- 2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen Lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller*
- 3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.*

## **Mom 4 Permitteringslön vid hemarbete**

Reglerna om permitteringslön gäller för sådan hemarbetare som under minst fem månader under den 12-månadersperiod som infaller omedelbart före permitteringen haft en inkomst per månad (exklusive semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) som uppgår till 75 gånger avtalets timlön enligt lönegruppen nyanställd med tre månaders anställning.

En hemarbetare anses permitterad då arbetsgivaren, på grund av bristande tillgång på arbete, inte kan lämna ut den arbetsvolym som motsvarar den som överenskommits eller i övrigt kan anses förutsatt.

Detta gäller oavsett om hemarbetaren framställt begäran om att erhålla hemarbete i nämnd omfattning eller inte.

Permitteringslönen per dag utgörs av genomsnittsinkomsten per dag (exklusive semesterersättning, hemarbetstillägg och andra ersättningar för särskilda kostnader) under de senaste fem månader, som förtjänsten uppnått det i ovanstående stycket angivna talet 75 gånger timlönen.

## **§ 11 Lönetillägg vid förflyttning av personal**

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) gäller regler enligt bilaga 4.

Rörande lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) har parterna kommit överens om vissa rekommendationer enligt bilaga 5.

## § 12 Hemarbete

### Mom 1 Skyddsinformation

Arbetsgivaren ska noggrant informera hemarbetaren om de risker för olycksfall och ohälsa som kan vara förknippade med att använda de verktyg, maskiner och material som arbetsgivaren tillhandahåller.

### Mom 2 Ackord

Ersättning för hemarbete ska beräknas så att arbetstagaren har möjlighet att uppnå skälig förtjänst. Hänsyn ska därvid tas till de särskilda omständigheter som gäller för hemarbete.

Lokala överenskommelser kan träffas om ackordsarbete.

*Anmärkning:*

*Vid eventuella tvister är § 5 mom 1-5 i 1994 års avtal tillämpliga för hemarbete med undantag för de regler som för sin tillämpning förutsätter tidsredovisning.*

### Mom 3 Nysättning av ackord

Vid nysättning av hemarbetsackord, som väntas bli av större omfattning, ska arbetsledningen meddela den lokala arbetstagarorganisationen att ackordet utlämnats eller erbjudits.

### Mom 4 Information

Företag med hemarbetare anställda ska fortlöpande informera den lokala arbetstagarorganisationen om hemarbetets omfattning.

### Mom 5 Utökning

Är utökning av hemarbetet aktuellt ska redan anställda hemarbetare, som uttryckt önskemål om mer arbete, i första hand erbjudas detta.

## § 13 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad eller en gång per 4-veckors-period. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ordning.

I samband med löneutbetalningen lämnas en specifikation över olika lönedelar och av gjorda avdrag.

Arbetsgivaren medverkar till att arbetstagarens lön kostnadsfritt överförs till den bank den enskilde arbetstagaren önskar anlita.

## § 14 Permission

### Mom 1 Definition och permissionsorsaker

Med permission avses kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen också omfatta nödvändiga resdagar (högst två).

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 eller av annan läkare som arbetsgivaren anvisat. Om den läkare till vilken arbetstagaren remitterats föreskriver återbesök beviljas permission för högst tre sådana återbesök.
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Nära anhörigs urnnedsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanbor med under gemensam mantalsskrivningsadress.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka orsaken till permissionen på förhand eller om detta inte är möjligt i efterhand.

## Mom 2 Arbetsskada och olycksfall

Permission beviljas vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller under färd till eller från arbetsplatsen. Permission beviljas också vid återbesök som föreskrivs av läkare. En arbetstagare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada beviljas permission.

En förutsättning för permission är att arbetstagaren inte uppbär eller kunnat uppbära ersättning för frånvaron från Försäkringskassan eller TFA.

Arbetsgivaren ersätter även styrkta resekostnader som inte ersätts av allmän försäkringskassa samt kostnaden för läkarbesöket enligt fastställd taxa, om inte ersättning utges enligt TFA. Detta gäller även vid återbesök som föreskrivs av läkare.

Samma regler gäller vidare när en arbetstagare efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning.

### *Anmärkning:*

1. Med ”bibehållen lön” avses för tim- och ackordsavlönade arbetstagare den individuella genomsnittsförtjänsten. Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 3, mom 3:1, anmärkning 4.

*För månadsavlönade arbetstagare görs inte något löneavdrag.*

2. Vid sjukskrivning tillämpas sjuklönereglerna i § 15 mom 1-3.



## § 15 Sjuklön och föräldraledighetstillägg m m

### Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt Lagen om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren eller på sätt arbetsgivaren anvisat. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han räknar med att kunna återgå i arbete. Sådant meddelande ska lämnas senast dagen före återgång. Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada.

#### *Anmärkning:*

*Om en arbetstagare skadas under arbetet så att han tvingas lämna arbetsplatsen, anses sjukanmälan gjord vid skadetillfället i de fall hälsotillstånd eller sjukvårdsbehandling förhindrar arbetstagaren att göra sjukanmälan. Resterande del av dagen räknas då som karensdag i de fall arbetstagaren är arbetsoförmögen och sjukskriven påföljande arbetsdag.*

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar han skulle ha arbetat.

I syfte att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete är det av gemensamt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren att orsaken till arbetsoförmågan klarläggs så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Intyget syftar vidare till att i enlighet med första stycket klarlägga sjukdomsbilden.

Om den anställde ofta är sjukfrånvarande och/eller när det befaras att andra orsaker än sjukdom ligger bakom frånvaron, kan arbetsgivaren under en fastställd period begära att den anställde i kommande sjukperioder styrker sin frånvaro med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt

intyg redan från första sjukdagen, för att ha rätt till sjuklön. Vid sådan begäran kan arbetsgivaren anvisa läkare eller vårdgivare som ska utfärda intyget. Om arbetstagaren inte kan uppvisa intyg från anvisad läkare föreligger ingen rätt till sjuklön. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Begäran om förstadagsintyg och/eller anvisning av läkare eller vårdgivare ska föregås av samråd med lokal facklig organisation.

*Anmärkning:*

1. *Arbetsgivaren ska vid samrådet redovisa skälen till varför han avser ålägga arbetstagaren att styrka sin sjukdom med läkarintyg och i förekommande fall skälen till att anvisa och att enbart intyg från vissa läkare godtas för att sjuklön ska betalas. Vid anvisning av läkare ska hänsyn tas till typ av sjukdomsbild, bostadsort, företagshälsövård och den praktiska möjligheten för arbetstagaren.*
2. *Med kostnader för begärt intyg menas rimliga kostnader som arbetstagaren har haft för att införskaffa intyget inklusive resekostnader.*

## Mom 2 Beräkning av sjuklön

Sjuklön utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han inte varit sjuk.

Den första sjukfrånvarodagen i varje sjuklöneperiod utgör karensdag utan rätt till sjuklön.

*Anmärkning:*

1. *Parterna är ense om att innebörden av Lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som ska ingå i beräkningsunderlaget.*
2. *Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.*
3. *Antalet karensdagar per 12-månadersperiod får inte överstiga 10.*

# Sjuklön och föräldraledighet

## Mom 2:1 För månadsavlönade:

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från månadslönen.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

Under den första sjukfrånvarodagen i sjuklöneperioden görs avdrag med

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

och fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden görs för varje sjuklöneberättigad dag avdrag per timme med

$$20 \% = \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Dessutom utges fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 % av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar: Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Om frånvaro med kalenderdagsavdrag omfattar en hel kalendermånad görs i stället avdrag med hela månadslönen.

## **Mom 2:2 För timavlönade:**

Sjuklönen beräknas enligt nedan.

Under den första sjukfrånvarodagen i sjuklöneperioden utges ingen ersättning.

Fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m 14:e kalenderdagen utgör sjuklönen för varje sjuklöneberättigad dag 80 % av arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord. För arbetstagare med enbart timlön utgör sjuklönen 80 % av denna timlön.

Dessutom utges fr o m den andra sjukfrånvarodagen t o m den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden sjuklön med 80 % av övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid.

## **Mom 2:3 Sjuklön vid arbetsolycksfall**

Då arbetstagarens sjukfrånvaro är förorsakad av arbetsolycksfall ska arbetsgivaren utge sjuklön motsvarande 100 % av lönen under sjuklöneperioden som om arbete utförts.

### *Anmärkning:*

- 1. Ovanstående ska ses som ett komplement till TFA-försäkringen och är därför aktuellt endast i de fall där sjukfrånvaron understiger 15 kalenderdagar.*
- 2. Arbetsgivaren har rätt att avvakta med beräkningen till dess det är fastställt om sjukfrånvaron kommer att understiga 15 kalenderdagar. I avvaktan på beräkningen utbetalas sjuklön enligt Sjuklönelagen.*
- 3. Vid oklarhet om arbetstagarens arbetsförmåga efter arbetsolycksfall och tillämpningen av mom 2:3, har arbetsgivaren rätt att begära att arbetstagaren styrker sin arbetsförmåga med läkarintyg från tidigare dag än 7:e kalenderdagen. Om arbetstagaren inte kan uppvisa begärt intyg föreligger ingen rätt till sjuklön.*

## Mom 3 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete enligt mom 2:1 och 2:2.

## Mom 4 Föräldraledighetstillägg

En arbetstagare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren. Tiden kan fördelas under sammanlagt 18 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption. Föräldraledighetstillägg utges om:

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- arbetstagarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten

För kvinnlig arbetstagare gäller rätten till föräldraledighetstillägg även för tid hon är tjänstledig på grund av havandeskap. Föräldraledighetstillägget utges dock inte för längre tid än som nedan anges.

Föräldraledighetstillägget utges

- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men inte två år i följd och
- under fem månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om ledigheten skulle bli kortare än två respektive fem månader, utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetstagaren har arbetat i tre månader efter tjänstledigheten.

För ledighetsperioder som understiger en månad, eller när ledigheten tas ut i flera korta ledighetsperioder, exempelvis en dag per vecka eller enstaka veckor, ska i stället för ovanstående följande utbetalningsmodell tillämpas.

Den anställdes föräldraledighetstillägg per månad beräknas enligt nedan, varefter beloppet divideras med 22. Det därvid framräknade dagsbeloppet betalas därefter ut per ledig arbetsdag i samband med ledigheten under maximalt 44 respektive 110 arbetsdagar vid två respektive fem månaders föräldraledighetstillägg. Utbetalning görs därvid månaden efter ledigheten, i samband med den ordinarie löneutbetalningen.

*Anmärkning:*

*När föräldraledighetstillägget utbetalas per arbetsdag;*

- 1. tillämpas inte bestämmelsen i momentets första stycke, andra punkten att anställningen ska fortsätta under tre månader efter tjänstledigheten,*
- 2. görs för månadsavslönade avdrag enligt § 3 mom 2:4, samt*
- 3. konsumeras en utbetalningsdag både vid hel- och delledighet.*

Föräldraledighetstillägg utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt Lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

**För månadsavslönade:**

Föräldraledighetstillägget per månad utgör 10 % av månadslönen inklusive eventuell ersättning för arbete på obekväm tid. Avdrag görs enligt § 3 mom 2:4.

**För timavslönade:**

Föräldraledighetstillägget per månad utgör 10 % av arbetstagarens aktuella förtjänst per timme, beräknad enligt § 3 mom 3, multiplicerad med 175.

*Anmärkning:*

*Vid annan ordinarie arbetstid än 40 tim/vecka ändras talet 175 med hänsyn härtill.*

## **Mom 5 Arbetsmiljöförfattningar m m**

På varje företag ska följande finnas tillgängligt för arbetstagarna:

Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen och de övriga författningar som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och rör den verksamhet som bedrivs där (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) samt de lokala skyddsföreskrifterna.

## § 16 Ordningsregler

Bifogade ordningsregler (se bilaga 7) liksom andra ordningsföreskrifter, som utfärdats av arbetsgivaren och som inte strider mot detta avtal, ska noggrant efterföljas.

*Anmärkning:*

*Innan lokala ordnings-, skydds- och säkerhetsföreskrifter fastställs eller ändras, ska överläggning ske i skyddskommittén eller med den lokala arbetstagarorganisationen.*

## § 17 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till Lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

### Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning kan med stöd av anställningsskyddslagen träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare i följande fall.

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren ska börja sådan tjänstgöring enligt Lagen om totalförsvarsplikt, som ska pågå mer än tre månader.
4. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.
5. Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Viss tidsanställning enligt denna punkt får inte vara kortare än en dag.



Arbetsgivare som träffar avtal enligt ovan, ska snarast, dock senast inom en vecka, enligt lagen underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om detta. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningen är högst en månad. Utöver detta kan avtal om tidsbegränsad anställning, dock inte överstigande tolv månader, ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala arbetstagarorganisationen.

Med denna möjlighet avser parterna bl a att öka möjligheterna att sys-selsätta annars svårplacerad arbetskraft samt att tillgodose företagets behov av tillfällig arbetskraft på grund av ojämnheter i produktionen, som antingen inte kunnat förutses eller som i övrigt inte kan undvikas, t ex vid tillverkning av säsongvaror.

## *Anmärkning:*

1. *Med den nya skrivningen i paragrafen som infördes vid 1983 års förhandlingar avsåg parterna fortsatt tillämpning av tidigare praxis. Detta betyder bl a att reglerna om prov- och arbetstoppsanställningar omfattas av reglerna om att avtalet ska vara skriftligt, vara godkänt av den lokala arbetstagarorganisationen samt att anställningen inte får överstiga tolv månader. För provanställning gäller att anställningen inte får överstiga sex månader.*

*Träffas avtal om provanställning, som godkänts av den lokala arbetstagarorganisationen, ska i provanställningsavtalet också anges den ömsesidiga tid för avbrytande, minst 14 dagar, som ska gälla under provperioden. Avtal om provanställning kan ingås för en period om högst sex månader.*

2. *Med feriearbete avses som tidigare skolungdomars arbete under ferier.*

## **Mom 2 Påföljder m m då arbetstagare uteblir från arbetet**

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, förlorar innestående lön och semesterersättning. Det en arbetstagare förlorar får dock uppgå till högst ett belopp, som motsvarar hälften av lägsta timlön för de dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte infunnit sig på arbetet.

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att ha anmält orsaken till sin frånvaro till arbetsgivaren, anses ha slutat sin anställning utan att ha iakttagit uppsägningstiden. Om arbetstagaren ändå inställer sig till arbetet inom rimlig tid och då som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anger omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå. Vid frånvaro ska arbetstagaren underrättas och överläggning ske med den lokala arbetstagarorganisationen innan underrättelsen lämnas.

*Anmärkning:*

*Belopp, som har innehållits utbetalas av arbetsgivaren till den lokala arbetstagarorganisationen som ska använda detta till utbildning, fritidsändamål e dyl för arbetstagarna vid företaget.*

## **Mom 3 Turordning och företrädesrätt**

Reglerna i Lagen om anställningsskydd om turordning och återanställning gäller med följande ändringar och tillägg: mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen vid företaget får - om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar - överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Sådan överenskommelse kan träffas avseende turordning för uppsägning och återanställning vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Centrala parter kan när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

## **Mom 4 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt**

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 3, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om som regel sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda 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 återanställs 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 3 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 3. 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.*

## **Mom 5 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 den lokala arbetstagarorganisationen. Om den lokala arbetstagarparten vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 6.

Om arbetsgivaren, trots att den lokala arbetstagarorganisationen motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till envar av de arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt mom 3. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

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.

## Mom 6 Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt mom 5 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frånga turordningen för återanställning enligt mom 3, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

*Anmärkning:*

*En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.*

## Mom 7 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 3. 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 6 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

## § 18 Arbetets ledning och fördelning m m

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet och att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta. Arbetsgivarens krav att arbetsledare inte får tillhöra IF Metall ska inte anses såsom en kränkning av föreningsrätten. Med arbetsledare menas den som är anställd att som arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av personal som är underställd arbetsledaren och i vilket arbetsledaren inte deltar själv annat än tillfälligtvis.

*Anmärkning:*

*Bestämmelserna i denna paragraf liksom avtalets övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av Medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens 32 §.*

## **§ 19 Meningsskiljaktigheter**

### **Mom 1 Förhandlingsordning**

Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna om bestämmelserna i detta avtal ska lokal förhandling först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

Om det av annan anledning uppstår meningsskiljaktigheter mellan de lokala parterna, får detta inte omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt utan lokal förhandling ska först upptas. Om de lokala parterna inte kan enas ska central förhandling äga rum.

### **Mom 2 Stridsåtgärd**

Enligt lag tillåten stridsåtgärd ska inte företas om sådan åtgärd inte beslutats eller medgetts av berörd huvudorganisation.

Part som avser att vidta stridsåtgärd är skyldig att minst en vecka i förväg meddela motparten om detta.

*Anmärkning:*

*Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller dessutom vad som är föreskrivet i kap. II i huvudavtalet mellan SAF och LO.*

## **§ 20 Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 februari 2012 t o m den 31 mars 2013.

Industri- och KemiGruppen och IF Metall ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Industriavtalets förhandlingsavtal.

Stockholm den 12 december 2011

Industri- och KemiGruppen  
Jonas Hagelqvist

IF Metall  
Veli-Pekka Säikkälä

## Bilaga 1

### Förteckning över branscher som bland andra omfattas av avtalet för Allokemisk industri.

#### Fabriker för tillverkning av:

acetylen och syrgas  
ackumulatorer och batterier  
bearbetning av friktionsmaterial  
betongtillsatsmedel  
bioteknikprodukter  
bil- och säkerhetsglasrutor  
blueray, cd och dvd-skivor, kassetband och grammofonskivor  
essenser och extrakter  
fiskredskap  
fältspats- och kvartsindustrin  
färger, lacker, fernissor, rostskyddsmedel och andra impregnerings och ytbehandlingsmedel  
Förpacknings-, emballage- och konverteringsindustri  
glasögon  
glödlampor och elektronrör  
golvbeläggning och väggbeklädnad  
gummi- och regummeringsfabriker  
hygien- och kosmetikprodukter  
impregneringsverk  
kemikalier för processindustrin och vattenbehandling  
knappar  
kolborstar  
konstblommor  
kontraktpaketering och kontraktsfyllning  
kopiepapper o dyl  
kork  
laminatprodukter  
lim  
ljus  
läkemedel och sjukvårdsartiklar  
markiser och persiennfabriker  
packningar och tätningselement  
plastprodukter  
porslän  
röntgen- och annan film  
sjunkboxar  
slipmaterial  
soda  
termometrar  
tjära och träkol  
torv  
trämjöl  
tvål, tvätt- och rengöringsmedel  
tändstickor  
vaxduk  
växtskydds- och jordförbättringsmedel

## Bilaga 2

### Arbets tidsavtal

Mellan SAFs Allmänna Arbetsgivarförbund och Svenska Fabriksarbetareförbundet (numera Industri- och KemiGruppen respektive IF Metall) har följande arbets tidsavtal träffats.

Industri- och KemiGruppen och IF Metall har i anledning av ändringarna av arbets tidslagen av den 1 juli 2005 träffat överenskommelse om bestämmelser avseende bl a den sammanlagda arbets tiden, dygns vila och arbets tid för nattarbetande. De kompletterande bestämmelserna har inarbetats i detta avtal.

### § 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter arbets tidslagen i dess helhet.

Avtalet innebär inte att någon ändring görs av Arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

*Anmärkning:*

*Vid en förändring i Arbets tidslagen ska eventuell anpassning av detta avtal göras senast vid nästa avtalsperiod*



## § 2 Ordinarie arbetstidens längd

### Mom 1 Årsarbetstid

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör:

Arbete	Arbetstidens längd
Vid dagarbete	2012 timmar i genomsnitt per år; 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid kontinuerligt tvåskiftsarbete Vid intermittert tvåskiftsarbete Vid intermittert treskiftsarbete	1912 timmar i genomsnitt per år; 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Vid kontinuerligt treskiftsarbete och arbete under jord	1768 timmar i genomsnitt per år

För intermittert treskiftsarbete, där s k ständigt nattskift enligt lokal överenskommelse tillämpas och där övriga skift har en ordinarie arbetstid av i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, ska den ordinarie arbetstiden för det ständiga nattskiftet utgöra 34 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår.

Om treskiftsarbete tillfälligt bedrivs utan ett uppehåll om minst 24 timmar vid veckoslutet och detta fortgår mer än tre veckor i följd ska arbetet fr o m fjärde söndagen anordnas eller betalas som kontinuerligt treskiftsarbete och med den kortare arbetstiden som gäller för sådant arbete. Om arbetsgivaren vid tidigare tillfälle kan bedöma att skiftarbetet måste pågå utöver den fjärde söndagen bör detta meddelas så fort som möjligt. I så fall ska treskiftsarbetet anordnas eller betalas som kontinuerligt från den tidpunkt då sådant meddelande lämnas.

Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer bör träffas där detta främjar verksamheten. Sådana arbetstidsanordningar kan utformas så att den anställde ges möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning.

## *Anmärkning:*

*Det angivna årsarbetstidsmåttet avser den ordinarie arbetstid som genom upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och i övrigt utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd av detta är att det angivna arbetstidsmåttet gäller oberoende av den enskilde arbetstagarens semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera p g a den enskilde arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden.*

## **Mom 2 Veckoarbetstid**

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid, mer-tid och jourtid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala.

## **Mom 3 Nationaldagen**

Vid företag där arbetstiden räknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive i intermittent treskift till två timmars kompensation per år på grund av att nationaldagen är en allmän helgdag som infaller på olika veckodagar. Detsamma ska gälla när arbetet bedrivs i kontinuerligt skiftarbete med storhelsstopp där arbete bedrivs under nationaldagen. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.

De lokala parterna träffar överenskommelse om hur kompensationen ska hanteras på företaget. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat tillförs kompensationen arbetstidsförkortningen enligt 2004-2007 års avtal.

## *Anmärkning:*

*Införandet av nationaldagen som allmän helgdag påverkar inte reglerna i mom 1 om den ordinarie arbetstidens längd per år.*

## § 3 Ordinarie arbetstidens förläggning

Den ordinarie årsarbetstidens förläggning fastställs genom lokal överenskommelse för varje arbetsställe. Sådan överenskommelse bör träffas i god tid före varje nytt år. Arbetstiden kan härvid också gälla tillsvidare och ändras efter behov.

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren önskar förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller enligt § 3, träffas överenskommelse direkt med den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

Sådana överenskommelser upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

*Anmärkning:*

*De steg som tas mot förkortning av arbetstiden ställer ökade krav på att den ordinarie arbetstiden utnyttjas på mest effektiva sätt och att den även kan anpassas till ändrade förutsättningar.*

*I samband med att de lokala parterna överenskommer om den ordinarie arbetstidens förläggning kan på endera partens begäran förhandlingar föras om att arbetstiden kan anpassas till variationer i verksamheten genom förlängning av arbetstiden under viss period och förkortning under en annan. Uppkommer behov av förändring av arbetstiden under året ska de lokala parterna omgående uppta förhandlingar i frågan. Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt.*

Om överenskommelse inte kan nås förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

- Dagarbete: måndag t o m fredag mellan kl 07.00 och 16.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.
- Tvåskiftsarbete: måndag t o m fredag med ett förmiddagsskift mellan kl 05.30 och 13.36 och ett eftermiddagsskift mellan kl 13.36 och 21.42 med en halvtimmes rast på vardera skiftet.

Vid dagarbete och intermittert skiftarbete är påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar efter kl 06.00 (vid intermittert treskiftsarbete räknas fridagen från natts skiftets slut på morgonen).

Vid en förändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska berörd arbetstagare få besked om förändringen minst två veckor i förväg. Besked får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamheten kräver det eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

*Anmärkning:*

1. *Arbets tidens förläggning är av väsentlig betydelse för ett effektivt utnyttjande av anläggningar och resurser samt för att tillgodose arbetstagar nas önskemål. Ökad användning av flera arbetstidsformer ger större möjlighet att anpassa arbetstider till både arbetsplatsens och arbetstagar ens intressen.*
2. *Den veckoarbetstid som anges för intermittert tvåskift innebär inte någon begränsning av möjligheten till lokal tillämpning, t ex individuellt utlagd kompensationsledighet. Lokala lösningar som är anpassade till varje arbetsställe bör eftersträvas.*
3. *I en vecka med helgdag ska den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.*
4. *Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 2 februari 1981 angående deltidsarbete (se bilaga 3).*

## § 4 Raster, måltid suppe håll, pauser

Med raster avses sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagar na inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivar en ska på förhand så noga som omständigheterna medger ange rasternas längd och förläggning. Rasterna ska förläggas så att arbetstagar na inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, får raster bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand och så noga som omständigheterna medger ange arbetspausernas längd och förläggning. Pauser räknas in i arbetstiden.

## § 5 Nattvila och nattarbete

### Mom 1 Nattvila

Alla arbetstagare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan kl 24.00 och kl 05.00 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till sin art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före kl 05.00 eller efter kl 24.00.

Avvikelse från första stycket kan göras även med stöd av lokal överenskommelse.

*Anmärkning:*

*Vid avvikelse från nattarbetsförbudet ska förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.*

### Mom 2 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

*Anmärkning:*

- 1. Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

## **Mom 3 Nattarbete som innebär särskilda risker**

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

## **§ 6 Dygnsvila**

Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod.

## **§ 7 Veckovila**

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Tid med beredskapstjänst, då arbetstagaren är skyldig att utanför sin gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar och beredd att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen, räknas inte som veckovila.

För att kunna upprätta ändamålsenliga skiftscheman avseende kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring samt vid övertidsarbete kan avsteg från veckovilobestämmelsen göras i erforderlig omfattning. Om avsteg görs ska dock en veckovila om minst 30 timmar per sjudygnsperiod iakttas. Det möter dock inget hinder att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar. Undantag från veckovilobestämmelsen får

därutöver göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

*Anmärkning:*

*Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.*

## § 8 Undantag

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i § 2 mom 2, § 4 stycke 1-3, § 5 mom 2 samt §§ 6-7, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

Avvikelse får även göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat skiftbyte eller overtidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Vidare är avvikelse tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt första - tredje styckena i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar.

*Anmärkning:*

*Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande viloperioden för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att arbetstagaren trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.*

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande viloperioden till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Om motsvarande viloperiod inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

*Anmärkning:*

*Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.*

## § 9 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete får, om de lokala parterna inte enas om något annat, jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Den tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning räknas inte som jourtid.

## § 10 Övertid

### Mom 1 Definition m m

Med övertid avses sådan arbetstid som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet enligt § 2 och jourtid enligt § 9.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

### Mom 2 Uttag av övertid

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår.

När övertidsarbete kompenseras i form av ledig tid, kompensationsledighet, tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten. Detta gäller dock högst 100 timmar per kalenderår.

Avvikelse från första och andra stycket får göras genom lokal överenskommelse.

#### *Anmärkning:*

*Vid behov av uttag av extra övertid ska förhandlingar med den lokala arbetstagarorganisationen upptas i god tid. I normalfallet ska detta ske tre veckor i förväg.*



## Mom 3 Nödfallsövertid

Om natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, har vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning av detta inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2. Arbetsgivaren ska snarast underrätta den lokala arbetstagar-organisationen om nödfallsövertidsarbete. Om nödfallsövertid pågår under längre tid än två dygn ska detta anmälas till Arbetsstidsnämnden för allokemisk industri.

## § 11 Mertid vid deltidсанställning

Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Bestämmelserna om beräkning av övertid i § 10 mom 1 ska tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår. Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i § 10 mom 3.

## § 12 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om jourtid enligt § 9, övertid enligt § 10 och mertid enligt § 11.

Arbetstagaren, företrädare för den lokala arbetstagarorganisationen eller förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar. Om lokal arbetstagarorganisation saknas har företrädare för avdelningen motsvarande rätt.

Anteckningar ska föras på det sätt som parterna kommer överens om eller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

## § 13 Arbetsstidsnämnden för allokemisk industri

Arbetsstidsnämnden för allokemisk industri prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal samt överenskommelser träffade med stöd av detta avtal liksom frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet och extra övertidsuttag. Nämnden består av fyra ledamöter.

Parterna utser vardera två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande.

Ordförande utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan nämnden, på ledamots begäran, förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådana ledamöter utses i förväg av parterna gemensamt för en tid av tre år.

## § 14 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Uppnår inte de lokala parterna enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

En tvist kan av part hänskjutas till Arbetsstidsnämnden för allokemisk industri för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutes till Arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut. Frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan inte bli föremål för Arbetsdomstolens prövning. I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

## § 15 Skadestånd

Arbets tidsnämnden för allokemisk industri har rätt att utdöma skadestånd för brott mot detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Vad gäller beslut i Arbets tidsnämnden för allokemisk industri om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska Arbets tidslagens regler vara vägledande.

## § 16 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 juli 1989 på prov och kan av endera parten sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid dock tidigast till den 31 januari 1991.

## Bilaga 3

### Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstids-schema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp - basbeloppet - för att arbetstagarerna ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidsanställda ska informeras om dessa bestämmelser - liksom om de övriga anställningsvillkor - som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar ska arbetstiden för den deltidsanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

## Bilaga 4

### Regler om lönetillägg vid omplacering

Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmanas de lokala parterna att träffa sådana. Lokala överenskommelser ska utformas så att onödigt administrativt merarbete undviks. De centrala parterna ska aktivt medverka till detta.

#### Definition

Med omplacering avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan.

Med omplacering avses inte arbetstagarens förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

#### Anmärkning:

*Vid behov bör ovanstående definition preciseras genom överenskommelse för varje företag särskilt.*

#### Rätt till omplaceringstillägg (OPT)

Omplaceringstillägg utges till arbetstagare, som vid omplaceringstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplaceringen fått en förtjänstminskning.

Omplaceringstillägg utges inte vid omplacering, som vidtas på grund av arbetstagarens eget vållande. Arbetsgivaren ska dock underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om en sådan situation uppkommer. Inte heller utges omplaceringstillägg om omplaceringen sker på arbetstagarens begäran, om inte arbetsgivaren i det enskilda fallet medgivit att tillägg helt eller delvis ska utges. Vid omplacering som sker på företagsläkarens

ordination utges omplaceringstillägg om inte överenskommelse om något annat träffats i det enskilda fallet.

## Beräkning av omplaceringstillägg

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omplaceringen jämförs med lönen i det arbete till vilket arbetstagaren flyttas. Konstateras en minskning i förtjänsten erhåller arbetstagaren för varje arbetad timme, under nedan angiven ersättningsperiod, ett tillägg enligt nedan motsvarande förtjänstminskningen. Ersättningsperioden räknas fr o m den avlöningsperiod, som infaller närmast efter den period då omplaceringen sker.

Anställning vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
För arbetstagare fylla 50 år med minst 10 års obruten anställning	36 veckor
För övriga arbetstagare med minst 10 års obruten anställning	24 veckor
För arbetstagare med minst 4 års obruten anställning	15 veckor
För arbetstagare med minst 1 års obruten anställning	4 veckor

Vid upprepade omplaceringar ska dock - om mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna - lönejämförelsen ske med utgångspunkt från arbetstagarens genomsnittsförtjänst före den första omplaceringen.

Omplaceringstillägg ska inte utges när arbetstagaren är berättigad till arbetsskadelivränta enligt Lag om arbetsskadeförsäkring.

*Anmärkning:*

*Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 3, mom 3:1, anmärkning 4.*

## Utbetalning av omplaceringstillägg

Omplaceringstillägget utbetalas vid det ordinarie avlöningstillfälle som infaller närmast efter det avlöningstillfälle då lönejämförelsen sker.

## Bilaga 5

### Rekommendation angående lönetillägg vid omflyttning

Eftersom det är ett ömsesidigt intresse med enkla och lättillgängliga regler uppmanas de lokala parterna att träffa sådana. Lokala överenskommelser ska utformas så att onödigt administrativt merarbete undviks. De centrala parterna ska aktivt medverka till detta.

#### Definition

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller från en befattning till en annan.

Med omflyttning avses inte en arbetstagares förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning).

Inte heller avses en arbetstagares förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts, att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

#### Rätt till omflyttningstillägg (OFT)

Omflyttningstillägg utges till arbetstagare som vid omflyttningstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omflyttningen fått en förtjänstminskning.

#### Beräkning av omflyttningstillägg (OFT)

Arbetstagarens genomsnittsförtjänst före omflyttningen jämförs med den genomsnittsförtjänst, som uppnåtts under omflyttningsperioden. Konstateras en minskning i genomsnittsförtjänsten, erhåller arbetstagaren för varje arbetad timme under den tid omflyttningen varar, dock längst under nedan angiven ersättningsperiod räknad från och med omflyttningstillfället, ett omflyttningstillägg motsvarande förtjänstminskningen.

Anställning vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
För arbetstagare med minst 10 års obruten anställning	3 veckor
För arbetstagare med minst 4 års obruten anställning	2 veckor
För arbetstagare med minst 1 års obruten anställning	1 vecka

Omflyttningstillägg utges inte vid omflyttning som förorsakas av att arbetstagaren bevisligen inte följt given instruktion i arbetet. Arbetsgivaren ska dock underrätta den lokala fackliga organisationen som har rätt att påkalla förhandling i ärendet.

*Anmärkning:*

1. *Beräkning av genomsnittsförtjänst, se § 3, mom 3:1, anmärkning 4.*
2. *Parterna är överens om att lokala överenskommelser i ökad omfattning ska träffas.*



## Bilaga 6

### Samarbetsavtal

mellan Industri- och KemiGruppen och Industrifacket (numera IF Metall) angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter.

#### Mom 1 Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren medverkar på så sätt nedan angives, i uppbörden av arbetstagarnas ordinarie fackliga medlemsavgifter.

Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 11 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

Avdrag av den fackliga medlemsavgiften får endast ske för de arbetstagare, som lämnat skriftlig fullmakt.

#### Mom 2 Avdrag och inbetalning

I samband med lörens utbetalande (inte dellön eller förskott) innehåller arbetsgivaren av arbetstagarparten meddelad fasta och/eller procentdel av bruttolönen, om efter verkställda avdrag återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften.

Avdraget för facklig medlemsavgift per månad får inte över- eller underskrida nivå meddelad av arbetstagarparten (s k tak eller minimiavgift), enligt mom 3.

Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas i sin helhet till Industrifacket, senast den 20 i den efterföljande kalendermånaden.

*Anmärkning:*

- a. Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner flerdygnastraktamente och bilersättning. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ska inte påverka avgiftsunderlaget.*
- b. Avdrag för facklig medlemsavgift göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.*
- c. Avdraget belopp anges i lönespecifikationen eller därmed jämförlig specifikation.*
- d. Avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.*

## **Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet**

Arbetstagarparten lämnar, om inte annat överenskommes, arbetsgivaren en fullständig information om systemet senast två månader före det uppbördssystemet träder ikraft vid ett företag. Senast en månad före ikraftträdandet överlämnar lokal arbetstagarorganisation, om annat inte lokalt överenskommes, till arbetsgivaren de fullmakter som lokal arbetstagarorganisation insamlat från sina medlemmar jämte en förteckning på dessa.

Vid den fortlöpande tillämpningen åligger det arbetstagarparten att senast under november månad varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av de fasta och/eller procentavdrag som ska tillämpas under kommande kalenderår. Detta gäller även högsta respektive lägsta avgiftsnivåer, enligt mom 2.

Om så inte sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret de under närmast föregående kalenderår gällande nivåerna i avgiftssystemet, såvida annat inte överenskommes lokalt.

För nya medlemmar åligger det arbetstagarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar görs från och med det utbetalningstillfälle, som omfattar den avlöningsperiod under vilken arbetsgivaren erhållit nämnda fullmakter och förteckning.

# Fackliga medlemsavgifter

Arbetsstagarparten överlämnar till arbetsgivare, som så önskar, senast den 15 i varje månad förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare, som lämnat fullmakt, uppgift om avgiftsmånad samt de uppgifter om arbetsgivaren som anges i mom 4.

## Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20 i varje kalendermånad till Industrifackets avdelning insända uppgifter på förteckning, eller direkt till förbundet magnetband, över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter.

Förteckningen/bandet ska uppta följande uppgifter

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- arbetsgivarens delägar- och arbetsplatsnummer i SAF
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn
- arbetstagarens personnummer
- arbetstagarens avdragsbelopp
- i kolumn ”Summa inte dragna avgifter” anges arbetstagarens avgift som inte kunnat avdras från lönen på grund av att nettolönen understigit fullt avdrag.

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet

- N Nyanställd/ny fullmakt
- S Slutat anställningen
- Å Återtagit fullmakten

Dessutom redovisas de som inte uppburit lön. Orsaken anges med följande förkortningar:

- F Föräldraledig
- Sj Sjukfrånvaro då sjuklön inte utgår
- U Utbildning/studier
- V Första värnpliktstjänstgöringen
- T Tjänstledig
- Ö Annan orsak.

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

Redovisningsuppgifterna kan lämnas på av arbetstagarparten tillhandahållna förtryckta uppbördslistor, på egen förteckning innehållande överenskomna uppgifter eller via magnetband.

*Anmärkning:*

- a. Uppbördslistor upprättas i tre exemplar, varav två sändes till Industriefacket avdelning och ett behålls av arbetsgivaren.*
- b. Redovisning av avgifter via magnetband kan ske enligt överenskommen layout som kan rekvireras hos Industri- och KemiGruppen eller Industriefacket.*
- c. Uppbörd och redovisning av fackliga medlemsavgifter kan ske enligt rutiner, som är angivna i överenskommelse om uppbörd och redovisning i agdatalönesystemet.*
- d. Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan å denne överföra sina åligganden enligt ovanstående regler.*
- e. Redovisning av uppgifter och avgifter sker per arbetsplats.*

## Mom 5 Giltighetstid

Detta samarbetsavtal gäller t o m utlöpningsdagen i respektive mellanvarande kollektivavtal och därefter för ett år i sänder därest inte begäran om förhandling framställs senast två månader före respektive kollektivavtals utlöpningsdag. Skulle så ha skett gäller avtalet efter respektive kollektivavtals utlöpningsdag med sju dagars uppsägningstid.

Stockholm den 30 oktober 2000

Almega Industri- och Kemiförbundet

Industrifacket

Kerstin Brodowsky

Kurt Walther

*Anteckningar i förhandlingsprotokollet till samarbetsavtalet:*

- 1. Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till uppgiftsredovisning och inbetalning av de avgifter som avdragits.*
- 2. I anslutning till arbetsgivarens ansvarsåtagande noterar parterna att arbetstagarparten också har att kontrollera verkställda avdrag. För den händelse avdrag inte skett i enlighet med mom 2 i avtalet ska arbetstagarparten meddela arbetsgivaren härom senast en månad efter det att förteckningen enligt mom 4 i avtalet erhållits från arbetsgivaren. För den händelse felaktigheter beträffande avdragen uppkommit och dessa kan hänföras till misstag i t ex de administrativa rutinerna hos arbetsgivaren eller dennes betalningsförmedlare åtar sig arbetsgivaren att i samråd med berörd arbetstagarare överenskomma med arbetstagarparten om hur i dessa fall avdrag ska genomföras för tillrättaläggande av felaktigheterna.*
- 3. Parterna avser med uttrycket ”ordinarie fackliga medlemsavgifter” att undanta exempelvis extra uttaxeringar.*

## Bilaga 7

### Ordningsregler

1. Samtliga anställda ska medverka till god ordning på arbetsplatsen och ett gott förhållande mellan företaget och de anställda.
2. Arbetstagaren ska utföra det arbete, som arbetsledningen anvisar, samt iakttä de föreskrifter, som gäller för arbetet i fråga.
3. Gällande arbetstider ska punktligt hållas. Finns regler om tidskontroll, ska dessa iakttas.
4. Framställning om ledighet ska göras i så god tid som möjligt till arbetsledningen, som snarast möjligt ska lämna besked.
5. Arbetstagaren ska sköta maskiner, verktyg och material samt hel- och halvfabrikat med omsorg och aktsamhet. Uppstår skada, fel eller förlust ska arbetstagaren genast anmäla detta till arbetsledningen, även om skadan bedöms som ringa och oavsett hur skadan uppstår.
6. Föreskrifter till skydd mot arbetsskada, ohälsa och brand ska noggrant iakttas. Föreskriven skyddsutrustning ska användas och väl vårdas.
7. Arbetsskador och ohälsa samt risker och tillbud ska utan dröjsmål anmälas till arbetsledningen, som skyndsamt ska vidta erforderliga åtgärder.
8. Rusdrycker och narkotika får inte förtäras eller införas på fabriksområdet. Person, som är påverkad av alkohol eller narkotika, får inte vistas på fabriksområdet.
9. Tobaksrökning är tillåten endast på de platser inom fabriksområdet, där särskilt tillstånd meddelats.
10. För personer, som inte är anställda i företaget, erfordras tillstånd för tillträde till fabriksområdet.
11. Anslag eller dylikt får inte utan arbetsgivarens tillstånd sättas upp inom fabriksområdet och då endast på anvisad plats. Om en arbetstagare önskar sätta upp anslag, fordras dessutom avdelningsstyrelsens medgivande.

## Bilaga 8

### Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Industri- och KemiGruppen.

#### § 1 Avtalets syfte

Industrin står under de kommande åren inför en betydande generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Arbetet ställer i dag högre krav på teoretisk utbildning och på kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför väsentliga för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta en effektiv arbetslivsstart har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad Yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

#### § 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för ungdomar som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. De kan även komma ifråga för ungdomar som saknar sådan grundläggande teknikutbildning.

#### § 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning med följande särskilda reglering.

Med stöd av lokal överenskommelse kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd.

Yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

Varje yrkesintroduktionsanställning ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan ifråga om arbetsuppgifter och utbildnings- och introduktionsinsatser.

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande. Yrkesintroduktionsanställningen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställda med en månads ömsesidig uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

Vill den anställda eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning på sedvanliga villkor inom avtalsområdet, ska besked om detta lämnas till motparten senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut.

I det fall en övergång från yrkesintroduktionsanställning till en tillsvidareanställning innebär att en tidigare anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan prövas för återanställning fordrar övergången en lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid särskilt beakta syftet med detta avtal.

## § 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägstlön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar lägstlöneregler (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet) tillämpas lön som fastställs efter lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid ta i beaktande syftet



med denna överenskommelse och då särskilt att förbundsparternas avsikt är att lönen ska kunna uppgå till lägst 75 procent av den inom avtalsområdet gällande lägstlönen.

## § 5 Övrigt

I de fall yrkesintroduktionsanställningen inte leder till fortsatt anställning vid företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Intyget ska också innefatta vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig det.

Förbundsparterna ska i förekommande fall genom råd och förhandlingar se till att fel vid tillämpningen rättas till och att avtalets syften fullföljs. Med hänsyn till avtalets syfte kan eventuella fel föranleda skadeståndsskyldighet vid klara och allvarliga fall av missbruk.

## § 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägnings-tid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om visstidsanställning vid yrkesintroduktion att vara giltiga till dess pågående visstidsanställningar om yrkesintroduktion löpt ut.

Stockholm den 23 november 2010

Industri- och KemiGruppen

IF Metall

Jonas Hagelqvist

Veli-Pekka Säikkälä

## Särtryck

Avtal om industriell utveckling och lönebildning mellan Industri- och KemiGruppen och IF Metall för Allokemisk industri

### Löner

#### Lokal överenskommelse

De lokala parterna träffar överenskommelse om lönehöjningar med beaktande av förutsättningarna för företaget, gällande lönesystem samt utvecklingen av arbetsuppgifter och kompetens.

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll och hur de utförs, de kompetenskrav som ställs och uppnådda resultat. Lönesystemet vid företaget bör utformas så att det återspeglar dessa förhållanden.

Lönehöjningarna gäller, om inte annat överenskommes, från den avlöningsperiod som innehåller den 1 februari 2012.

#### Förhandlingsordning

I förhandlingarna ska de lokala parterna eftersträva att träffa överenskommelse. Om överenskommelse inte uppnås äger part påkalla central förhandling inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Om enighet ej uppnås vid lokal eller central förhandling ska lönehöjningar om 400 öre per timme i genomsnitt för 2012 fördelas i lokal förhandling.

Om enighet om fördelning ej uppnås utges 300 öre generellt 2012, varefter arbetsgivaren fördelar återstoden av höjningen. Där lokalt lönesystem förekommer ska fördelningen ske inom ramen för detta.

## Arbetsorganisation och kompetensutveckling inom den allokemiska industrin

Parterna är mot bakgrund av de förutsättningar som bl a finns angivna i Industrins samarbetsavtal inriktade på att främja företagens utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom även skapa bästa förutsättningar för en god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda. Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver målmedvetna satsningar vad gäller arbetsorganisation och kompetensutveckling hos de anställda i företagen. Ökad fokusering på kundernas behov och marknaden ställer krav på ökad flexibilitet.

Framgång och styrka för industriföretagen är beroende av deras förmåga att snabbt kunna möta förändringskraven. Denna förmåga beror i hög grad på den framförhållning företagen och de anställda har vad gäller nämnda frågor.

## Arbetsorganisation

Bl a utvecklingen mot målstyrning, kvalitetssäkring och ny teknik ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

## DUVA

I diskussioner mellan företaget, de anställda och fackliga förtroendemän i företaget om arbetsorganisation och lönesystem kan Industrifacketts rapport ”Det utvecklande industriarbetet (DUVA)” utgöra underlag. De mål som där uppställs är förenliga med parternas intressen. På endera av de lokala parternas begäran ska därför rapporten gemensamt genomgå och diskussioner föras om vilka tankegångar och förslag i denna som bör beaktas. Industri- och KemiGruppen åtar sig att även fortsättningsvis informera företagen om DUVA (och medverka i IF Metalls konferenser).

## Kompetensutveckling

### Behov

Produktionsutvecklingen ställer krav på nya kompetenser hos alla anställda och ett ansvar att delta i utvecklingen. Alla anställda ska därför ges möjligheter att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter.

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Vad gäller personalen kan insatserna vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, t ex datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov. Det åvilar också den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

De anställdas idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov ska beaktas. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens. Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

## Ansvar och dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är att det sker en dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra rikttningsvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflektioner och planer.

Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen ska föras i en positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget. En väl fungerande dialog kräver att det finns en intern policy, att dialogen är en prioriterad chefsuppgift samt att utbildning sker vad avser samtalens uppläggning, målformulering och uppföljning av resultat.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas och revideras årligen.

## Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling i företagen samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling ska utgå ifrån företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Parterna rekommenderar att de lokala parterna diskuterar och träffar överenskommelse om formerna för dialogen med de anställda, dokumentationen och personliga utvecklingsplaners utformning. I samband därmed kan t ex planering, genomförande, tidsåtgång och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas.

## Lönebildningen

Resultatet av de anställdas kompetensutveckling ska utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen och komma till uttryck i de lönesystem som efter lokal överenskommelse tillämpas i företagen.

## Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1 februari 2012 t o m den 31 mars 2013.

Industri- och KemiGruppen och IF Metall ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Industriavtalets förhandlingsavtal.

Stockholm den 12 december 2011

Industri- och KemiGruppen

Jonas Hagelqvist

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

## Arbetstidsförkortning 2012-2013

### A Dagtidsarbete m m 2012-2013

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. Härvid gäller arbetstidsförkortning, om de lokala parterna inte överenskommer om annan fördelning av utrymmet, med sju dagar varje avtalsår fr o m den 1 april 2012, för skiftarbetare och deltidсанställda i proportion härtill. Eventuell förkortning läggs ut i hela eller delar av dagar.

I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Överenskommelse kan träffas om att i stället för lediga dagar, hela eller delar av arbetstidsförkortningen omvandlas till höjd lön. Vid en sådan omvandling ökas den berörda arbetstagarens lön med 64 öre per timme för varje dag som omvandlas till lön. Överenskommelse kan även träffas om att värdet ska omvandlas till premie för pensionsförsäkring för arbetstagaren.

*Anmärkning:*

*Tid som under uttagsåret inte tagits ut ersätts genom kontant ersättning eller pensionspremie motsvarande aktuell lön för tiden ifråga.*

*Lokal överenskommelse kan träffas även i andra fall än under punkt B Kontinuerligt treskift, om att tillämpa reglerna om Livsarbetstid.*

### B Kontinuerligt treskift

Vid företag som tillämpar kontinuerligt treskift gäller följande regler om livsarbetstid för berörda arbetstagare.

*Anmärkning:*

*Vid företag där minst 20 % av de anställda arbetar kontinuerligt treskift tillämpas bestämmelserna om livsarbetstid för samtliga anställda, såvida annat inte överenskommes.*

## Livsarbetstid

Parternas uppfattning är att de lokala parterna i första hand bör eftersträva lokal överenskommelse om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid eller pensionspremie) eller om kontant ersättning inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande.

1. Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla anställda.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 mars varje år under avtalsperioden 3,5 % av den anställdes lön (inte semesterlön/semesterersättning) under respektive år (TAHS).

### *Anmärkning:*

*I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.*

*Avsättningen bygger på överenskommelserna 1998-2001, 2001-2004 samt 2004-2007 om löner och allmänna anställningsvillkor varför tidigare förhållanden måste beaktas.*

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i Arbetstidsavtalets § 10, mom 2 utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.
5. Systemet med individuella arbetstidskonton är fullt utbyggt fr o m 2007-03-31 med 3,5 % per år om inte de centrala parterna överenskommer om annat.

### *Anmärkning 1:*

*Den anställda bestämmer hur uttag ska ske enligt punkt 3. Bestämmer den anställda att uttaget ska ske som betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.*

### *Anmärkning 2:*

*Om den anställda vid varje avtalsårs utgång efter avsättning av 3,5 % har en större tillgång än som motsvarar 3,5 %, ska den överskjutande delen enligt den anställdes val utges antingen som pensionspremie eller kontant ersättning.*

## Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Parter: Industri- och KemiGruppen och IF Metall.

Avtalet för Allokemisk industri.

### § 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är överens om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagens verksamhet. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter är viktiga delar i arbetet. På varje företag ska för arbetstagarna finnas tillgängligt Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen, övriga författningar (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen samt lokala skyddsföreskrifter som rör den aktuella verksamheten.

### § 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl a linjeorganisationen av ansvariga chefer och ska inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, där reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering utgör viktiga delar.



## § 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

## § 4 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning och information samt den tidsomfattning och det innehåll som erfordras för att åstadkomma och vidmakthålla en god arbetsmiljö i företaget.

## § 5 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

## Skiljenämnd

Kan tvist inte lösas genom lokal och central förhandling äger part hos motparten senast två (2) månader efter avslutad central förhandling anmäla ärendet för nämndens avgörande. Nämnden avgör ärendet med bindande verkan för parterna.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Industri- och KemiGruppen och två ledamöter från IF Metall. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitande av opartisk ordförande delas lika av Industri- och KemiGruppen och IF Metall.

## § 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare fr o m den 1 april 2004 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 18 mars 2004

Industri- och KemiGruppen

IF Metall

### Utdrag ur huvudprotokollet från förhandlingar avseende avtal för 2007-2010

#### § 4 Arbetsmiljö – företagshälsovård och det europeiska ramavtalet om stress

Industri- och KemiGruppen har under hösten 2006 genomfört en enkätundersökning bland sina medlemsföretag avseende företagshälsovård. Parterna noterar att de flesta anställda inom avtalsområdet tillhandahålls företagshälsovård. Parterna konstaterar vidare att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företagen och de anställda samt att det i Arbetsmiljölagen, SAM-förordningen (AFS 2001:1) och i det mellan parterna gällande avtalet om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor finns regler om hur företagshälsovård bör utformas.

Parterna konstaterar att implementeringen i Sverige av det europeiska ramavtalet om stress av den 8 oktober 2004 skett genom en överenskommelse 16 juni 2005 mellan Svenskt Näringsliv och LO, TCO och SACO. Parterna konstaterar vidare att Prevent utarbetat ett arbetsmaterial – ”Arbetsrelaterad stress” – för att ge stöd i arbetet med att identifiera och åtgärda problem med arbetsrelaterad stress. Parterna rekommenderar att det europeiska ramavtalet om stress, i svensk översättning, inom parternas gemensamma avtalsområde kan tjäna som riktlinjer i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid arbete med att identifiera och förebygga problem med arbetsrelaterad stress och att Prevents arbetsmaterial ”Arbetsrelaterad stress” därvid kan användas.

### **§ 5 Europeiska ramavtalet om distansarbete (Telework)**

Parterna konstaterar att implementeringen i Sverige av det europeiska ramavtalet av den 16 juli 2002 skett genom överenskommelse 28 maj 2003 mellan bl a Svenskt Näringsliv och LO, TCO, SACO m fl. Parterna rekommenderar att det europeiska ramavtalet om distansarbete i svensk översättning kan tjäna som riktlinjer vid distansarbete inom parternas gemensamma avtalsområde.

### **§ 6 Medverkan vid introduktion**

Parterna noterar att de flesta företag har rutiner som ger det lokala facket möjlighet att delta vid introduktionen av nyanställd personal, samt att det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få sådan information. Parterna rekommenderar företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

### **§ 7 Medverkan i TSL:s omställningsprogram**

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter enligt omställningsförsäkringen. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagare som omfattas av det allokemiska avtalet bör, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter finansierade av TSL inom ramen för omställningsförsäkringen.



[www.industriochkemigruppen.se](http://www.industriochkemigruppen.se)  
[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)

Best.nr. 6025 1201