

Kraftverksavtalet 2013-2016

Gällande fr o m 2013-04-01-2016-03-31
Energiföretagens Arbetsgivareförening
Svenska Elektrikerförbundet



Elektrikerna

Kollektivavtal

mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och
Svenska Elektrikerförbundet 2013-04-01 – 2016-03-31

■ INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 Kap Allmänna bestämmelser sid

1 §	Giltighetsområde	4
2 §	Giltighetstid	4
3 §	Lokala bestämmelser	4
4 §	MBL-frågor	4
5 §	Ny medlem i EFA	4
6 §	Inrangeringsförhandlingar m m	5
7 §	Arbetets ledning	5

2 Kap Anställning

1 §	Stationeringsort	6
2 §	Anställningsbevis	6
3 §	Provanställning	6
4 §	Tillfällig arbetsanhopning	7
5 §	Praktikanter	7

3 Kap Anställnings upphörande

1 §	Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid	8
2 §	Intyg - betyg	8
3 §	Påföljd när uppsägnings-tid inte iakttas	8

4 Kap Arbetstid

1 §	Ordinarie arbetstid	9
2 §	Arbetstidens förläggning	9
3 §	Förskjutning av arbetstid	9
4 §	Skiftarbete	10
5 §	Övertidsarbete	10
6 §	Beredskapstjänst	10
7 §	Beräkning av arbetstid per vecka	10
8 §	Förkortning av arbetstid	11
9 §	Nattarbete vid lastning och lossning av fartyg	11
10 §	Veckovila	11
11 §	Dygnsvila	11
12 §	Dygnsvila under helg	12
13 §	Arbetstidsförkortning	12
14 §	Extra övertid	13
15 §	Kontrollstation	13

5 kap Ledighet

1 §	Fridagar	14
2 §	Nationaldagen	14
3 §	Permission	14
4 §	Tjänstledighet pga personliga skäl	15

6 Kap Semester

1 §	Allmänna bestämmelser	16
2 §	Semesterns längd och förläggning	16
3 §	Semesterlön	16
4 §	Semesterersättning	17
5 §	Obetalda semesterdagar	17
6 §	Sysselsättningsgrad	17
7 §	Utbetalning av semesterlön	17
8 §	Sparande av semester	18

7 Kap Löner

1 §	Allmänt	19
2 §	Månadslön	19
3 §	Timlön	20
4 §	Ackords- och resultatlön	20
5 §	Lön till praktikanter m fl	20
6 §	Ersättning för lagbas	20
7 §	Sjuklön m m	21
8 §	Löneavdrag vid frånvaro	24
9 §	Lön för arbete på deltid	24
10 §	Föräldraledighetstillägg	24
11 §	Tillfällig vård av barn	25
12 §	Smittbärare	25
13 §	Lön för lokalvårdare	25

8 Kap Skiftersättning

1 §	Ersättning för obekväm arbetstid	26
2 §	Ersättning vid övergång till skiftarbete 1:a – 4:e skiftet	26
3 §	Ersättning vid övergång till skiftarbete fr o m 5:e skiftet	26
4 §	Återgång till dagarbete	27

9 Kap Övertidsersättning, uttryckningsersättning m m

1 §	Övertidskompensationens storlek	28
2 §	Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid	29
3 §	Ersättning vid uttryckning utanför ordinarie arbetstid	29
4 §	Ersättning vid veckovila	29
5 §	Ersättning vid dygnsvila	29

10 Kap	Ersättning vid beredskapstjänst	
1 §	Beredskapstjänstgöring	30
2 §	Extra Beredskapsersättning vid kort varsel	30
11 Kap	Ersättning i samband med resor	
1 §	Giltighetsregel	31
2 §	Allmänt	31
3 §	Reskostnadsersättning	31
4 §	Fria hemresor	31
5 §	Restidsersättning	31
6 §	Traktamenten och resetillägg	32
7 §	Arbete utanför stationeringsorten	34
12 Kap	Utbetalning av löner och ersättningar	
1 §	Avlöningsperiod och avlöningsdag	35
2 §	Specifikation av lön	35
3 §	Tidredovisning	35
13 Kap	Ordningsregler	
1 §	Allmänna föreskrifter	36
2 §	Verktyg, maskiner, materiel	36
3 §	Arbetstagarens tjänsteåligganden	36
4 §	Elsäkerhet	37
5 §	Beredskapstjänst	37
6 §	Elektroniska övervakningssystem	38
7 §	Drogkontroller	38
8 §	Arbetsmiljö	39
9 §	Elarbetsansvar	39
10 §	Kontroll före idrifttagning	39
14 Kap	Övriga avtal och MBL-frågor	
1 §	Yrkesutbildning	40
2 §	Skyddsarbete m m	40
3 §	Personalutrymmen	40
4 §	Huvudavtalet	40
5 §	Arbetsmiljöavtal	40
6 §	Utvecklingsavtal	40
7 §	Jämställhetsavtal	40

8 §	Stiftelsen Trygghetsfonden	40
9 §	Förslagsverksamhet	40
10 §	Förhandlingsregler i samband med anlitande av entreprenör	40
11 §	Anpassning av kraftverksavtalet för utländska företag, som blir tillfälliga medlemmar i EFA.	40
15 Kap	Försäkringar och avgifter	
1 §	Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	41
2 §	Avtalspension SAF-LO	41
3 §	Extra pensionsavsättning	41
4 §	Trygghetsförsäkring (TFA)	41
5 §	Grupplivförsäkring (TGL) och försäkring för avgångsbidrag (AGB)	41
6 §	Gruppförsäkring GF 3100	41
7 §	Fackföreningsavgifter	42
8 §	Omställningsförsäkring	42

Bilagor till avtalet

Bilaga 1

Överenskommelse om tillämpning av medbestämmandelagens förhandlingsregler i samband med anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare	43
--	----

Bilaga 2

Yrkesutbildningsavtalet	44
-------------------------	----

Bilaga 3

Personalutrymmen inom Kraftverksområdet	49
---	----

Bilaga 4

Anlitande av bemanningsföretag	59
--------------------------------	----

Bilaga 5

Löner 2013, 2014, 2015	61
------------------------	----

Bilaga 6

Arbetsmiljöavtalet	64
--------------------	----

Bilaga 7

Checklista vid nyanställning	68
------------------------------	----

Bilaga 8

Utseende av elarbetsansvarig	69
------------------------------	----

1 Kap Allmänna bestämmelser

1 § Giltighetsområde

Detta avtal omfattar samtliga arbetstagare anställda hos arbetsgivare anslutna till EnergiFöretagens Arbetsgivareförening med undantag av arbetstagare i företagsledande ställning.

2 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2013 t o m den 31 mars 2016. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av två månader. Sker icke sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder. Om begäran om förhandling framställs före den 31 januari 2016 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2016 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Om förhandling begärts skall parterna senast en månad innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör växla förslag till nytt avtal.

Förtida uppsägning, part äger rätt att senast den 30 september 2014 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2015.

3 § Lokala bestämmelser

Som tillägg till detta avtal skall de lokala parterna upprätta lokala bestämmelser för respektive företag.

4 § MBL-frågor

Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositivaregler eller tillämpning av lagens § 32.

Anmärkning

SEF utfäster sig att verka för och medverka till att förhandlingsrätten, vid tillämpning av de delar av medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet som avser frågor enligt MBL 11, 12 och 19 §§ – uppsägningsförhandlingar undantaget – delegeras till företagsklubb i de fall då SEF bedömer att en fungerande klubbverksamhet finns vid företaget.

5 § Ny medlem i EFA

Om under avtalstiden i EnergiFöretagens Arbetsgivareförenings Kraftverksavtalssektion ingår ny medlem, som är bunden av annat kollektivavtal vilket upphör att gälla under kraftverksavtalets giltighetstid, skall kraftverksavtalet börja gälla för det nya medlemsföretaget och dess arbetstagare när det förstnämnda avtalet upphört att gälla.

6 § Inrangeringsförhandlingar m.m

Då företag, som tidigare inte varit bundet av kraftverksavtalet, beviljas medlemskap i EFA, skall om så begärs särskild inrangeringsförhandling med SEF genomföras. Vid denna förhandling skall regleras om och hur kraftverksavtalet skall tillämpas vid det berörda företaget.

Om parterna inte kommer överens om annat skall utgående löner vid företaget vid inrangeringen regleras så att lönenivån vid företaget ligger på den nivå som gäller på Kraftverksavtalets område. Senast tillgänglig länsvis redovisade lönestatistik skall därvid vara normerande för fastställandet av lönenivån.

Anmärkning

1. Med senast tillgängliga länsvis redovisade lönestatistik avses av SEF insamlade statistikuppgifter, SCB:s lönestatistik samt annat av part framtaget statistikunderlag.
2. Tillämpningen av 6 § med avseende på andra stycket skall utvärderas av parterna i god tid före förhandlingar om nytt Kraftverksavtal. Resultatet av utvärderingen skall utgöra grunden för dessa förhandlingar.

7 § Arbetets ledning

Med iakttagande av bestämmelser i lag och i detta avtal äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare samt att använda arbestagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

2 Kap Anställning

1 § Stationeringsort

Varje arbetstagare anställs med en viss stationeringsort och med ett fast verksamhetsområde.

Lokal överenskommelse om ny stationeringsort må träffas under avtalstiden. Som ny stationeringsort kan endast förekomma ort där arbetsgivaren har permanent kraftanläggning, kontor eller förråd och där arbetstagaren har tillgång till personalrum av tillfredsställande beskaffenhet.

Ombyte av stationeringsort kan ske då arbetstagare efter överenskommelse anställs på ny stationeringsort för arbete i minst sex månader.

2 § Anställningsbevis

Vid anställning enligt detta avtal skall upprättas anställningsbevis, varav följande skall framgå:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn, personnummer och adress, anställningens tillträdesdag samt stationeringsorten.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter eller yrkesbenämning.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) *vid anställning tills vidare*: de uppsägningstider som gäller från ömse sidor,
 - b) *vid anställning för begränsad tid*: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra,
 - c) *vid provanställning*: provotidens längd.
4. Begynnelselön, löneform samt lönutbetalningsdag.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester.
6. Tillämpligt kollektivavtal, dvs kraftverksavtalet.

3 § Provanställning

Om en arbetssökandes kvalifikationer och arbetsförutsättningar bedöms böra särskilt prövas mot bakgrund av de krav det tilltänkta arbetet ställer, må avtal om anställning på prov ingås för en tid av högst fyra månader. För uppsägning under provanställningstiden gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Har uppsägning ej skett före provanställningstidens utgång, gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd. Provanställd omfattas av turordning vid uppsägning och permittering. Provanställning av arbets-

tagare får icke medföra inskränkning i den företrädesrätt som tillkommer andra arbetstagare.

Anmärkning

Parterna är överens om att ovanstående bestämmelse skall förstås på sådant sätt att provanställning är undantag och icke regel. Provanställning skall dock kunna förekomma i ex i sådana fall då den tilltänkta anställningen är av specialistnatur eller då provotid är befordrad med hänsyn till eventuella svårigheter beträffande anpassning till arbetslivet.

4 § Tillfällig arbetsanhopning

Parterna är överens om att tidsbegränsad anställning till följd av tillfällig arbetsanhopning endast är tillåten när företaget har ett kortsiktigt behov av en extra arbetsinsats i den normala verksamheten. Den ifrågavarande anställningsformen får ej regelmässigt användas för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov. Avtal om anställning på grund av arbetsanhopning är begränsat till sammanlagt 4 månader under en tvåårsperiod, såvida inte lokal överenskommelse om längre tid träffas. En pågående anställning på grund av arbetsanhopning får inte förlängas mer än 1 gång om inte lokal överenskommelse kan träffas om ytterligare förlängning.

När avtal om anställning på grund av tillfällig arbetsanhopning har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om avtalet.

5 § Praktikanter

Praktikant är den som arbetar i företaget under högst 3 månader för att erhålla praktik i anslutning till utbildning.

Elev i universitet, högskola eller gymnasieskola som feriearbetar, jämsätts med praktikant.

Anmärkning

Som elev i universitet och högskola anses den som feriearbetar sommaren efter avlagd studentexamen.

3 Kap Anställnings upphörande

Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstid se 11 § lagen om anställningsskydd.

1 § Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid

Med frångående av bestämmelserna i 15 § lagen om anställningsskydd är parterna överens om att särskild underrättelse, om när arbetet upphör, skriftligen skall ges till alla arbetstagare anställda för viss tid eller visst arbete så snart ske kan, dock minst 14 dagar innan anställningen upphör.

Kan anställning beräknas vara kortare tid än 14 dagar, skall underrättelse härom om möjligt lämnas vid anställningsavtalets träffande.

2 § Intyg - betyg

När arbetstagaren slutar ska arbetsgivaren på begäran snarast överlämna arbetsgivarintyg. Om anställningen omfattar minst två månader ska arbetsgivaren på begäran dessutom utfärda betyg, som utvisar anställningstid, arbetsuppgifter och vitsord. Arbetstagaren ska senast påföljande avlöningsdag få ut sin inestående tidlön.

3 § Påföljd när uppsägningstid inte iakttas

Underlåter arbetstagare att iaktta i lag föreskriven uppsägningstid, skall som skadestånd enligt 38 § lagen om anställningsskydd innehållas ett belopp svarande mot timlönen för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits. Skadeståndet skall dock inte överstiga timlönen för två veckor. Timlönen beräknas utgöra 1/165 av månadslönen.

4 Kap Arbetstid

1 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka under måndag t o m fredag, om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om längre beräkningsperiod för genomsnittsarbetstidens fastställande. Beräkningsperiodens längd får dock inte överstiga 3 månader.

2. Tid utanför ordinarie arbetstid som åtgår för resor till och från arbetsplats, utgör inte arbetstid enligt arbetstidslagen.

3. Den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 4 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, och nödfallsövertid.

4. För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader.

Punkten 3 o 4 gäller om inte lokala parterna enas om annat.

2 § Arbetstidens förläggning

1. För varje företag träffas lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning.

2. Kan enighet inte uppnås skall dagarbetstiden förläggas med lika antal timmar under måndag t o m fredag, så att den börjar tidigast kl 07.00 och slutar senast kl 17.00.

3 § Förskjutning av arbetstid

1. Om reparations-, ombyggnads- eller underhållsarbeten, som beräknas ta mer än fem dagar i anspråk, måste utföras till övervägande del på annan tid än ordinarie arbetstid, må överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om förskjutning av den ordinarie arbetstiden, varvid samtidigt skall överenskommas om skälig ersättning härför.

2. Vid behov kan de lokala parterna, utöver vad som sägs i punkt 1, komma överens om förskjutning av den ordinarie arbetstiden. Parterna skall samtidigt komma överens om skälig ersättning för den förskjutna arbetstiden.

4 § Skiftarbete

Arbetstagare är skyldig delta i skiftarbete.

Vid kontinuerligt 3-skiftarbete skall arbetstiden vara i genomsnitt 36 timmar och vid intermittert 3-skiftarbete 38 timmar per helgfri vecka och år.

Vid 2-skiftarbete skall arbetstiden vara i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka.

Omfattningen av den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen vid skiftarbete skall beräknas med avseende på en tidsperiod av samma längd som skiftcykeln. Härvid förutsättes att skiftcykelns längd inte kommer att avvika från vad som i allmänhet är brukligt inom landet. Vid s k schemalagt arbete skall motsvarande princip tillämpas.

Anmärkningar

1. Parterna rekommenderar, att shiftscheman konstrueras i samråd mellan arbetsgivaren och de arbetstagare som berörs av skiftgång.
2. Av 4 kap 4 § andra stycket följer, att vid arbetstidens beräkning hänsyn skall tagas till **dels** helgdagar som infaller på vardagar, **dels** i 5 kap 1 § nämnda fridagar som infaller på vardagar på sätt att årsarbetstiden vid skiftarbete och s k schemalagt arbete inte kommer att överstiga vad som skulle ha gällt för dagarbete med 36 resp 38 timmars ordinarie arbetstid per vecka.

5 § Övertidsarbete

Arbetstagare är skyldig att utföra arbete jämväl på tid, som inte ingår i ordinarie arbetstid enligt 4 kap. Sådant arbete benämnes övertidsarbete och ersättes enligt 9 kap.

Från planerat övertidsarbete må arbetstagaren icke förvägras befrielse, därest han förebringat bärande skäl.

Vid planerat övertidsarbete på arbetsfri lördag, sön-, helg- och fridagar skall order meddelas arbetstagaren om möjligt två dagar i förväg.

6 § Beredskapstjänst

Arbetstagare skall efter särskild anmodan upprätthålla beredskapstjänst. Under beredskapstjänst står arbetstagaren till arbetsgivarens förfogande i hemmet eller på annan plats beredd att efter kort varsel infinna sig till arbete.

7 § Beräkning av arbetstid per vecka

Vid beräkning av arbetstid enligt arbetstidslagen 5 § räknas vecka från måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

Om fast praxis saknas vid arbetsstället eller om de lokala parterna inte uppnår enighet om när vecka skall anses börja, gäller att vecka räknas från måndag kl 6.

8 § Förkortning av arbetstid

Då bristande arbetstillgång eller mörkrets inbrott sådant föranleder, åger arbetsgivaren rätt att minska arbetstiden.

Anmärkning:

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening förbinder sig tillse, att arbetsgivarens rätt att minska arbetstiden icke användes så att arbetstiden oskäligt förkortas.

9 § Nattarbete vid lastning och lossning av fartyg

Arbete med lastning och lossning av fartyg undantas från regeln om nattarbete i arbetstidslagen 13 §.

10 § Veckovila

Om arbetstagare inte får 36 timmars sammanhängande veckovila under tiden mellan arbetets slut på fredag (vecka 1) och arbetets början (vecka 2), skall veckovila normalt beredas arbetstagaren på fredagen i nästkommande vecka (vecka 2).

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranledes av särskilt förhållande som ej har kunnat förutses.

Arbetstagare skall anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och i 5 kap 1 § angivna fridagar under följande förutsättningar.

- Frånvaron skall påbörjas inom en period om 7 dagar efter utgången av det dygn då beredskapstjänsten upphörde.
- Frånvaron skall ensam eller tillsammans med ledig tid anslutande dygn uppgå till 36 timmar per den aktuella perioden om 7 dagar och mer än 11 dagar skall ej förflyta mellan veckovilaperioderna.

Om arbetsgivaren och enskild arbetstagare är ense därom kan veckovilan förläggas till annan dag än som följer av ovanstående regler.

Vad ovan sagts utgör inte hinder för arbetsgivare och enskild arbetstagare att träffa överenskommelse om att veckovila inte skall utläggas.

Se även 9 kap 4 §.

11 § Dygnsvila

Enligt arbetstidslagen gäller att arbetstagaren ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För arbetstagare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförs minst 2 timmar, skall arbetstagaren

beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Då dygnsvilan brutits och arbete utförts mellan kl. 23.00–07.00 med 5 timmar ges ledigt hela dagen efter utan löneavdrag.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

Anmärkning:

Av förarbetena till arbetstidslagen framgår att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Vid t.ex. omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

Ovanstående 50 timmar tillsammans med de i 9 kap 1 § angivna 100 timmarna skall tillsammans inte överstiga 100 timmar.

12 § Dygnsvila under helg

För arbetstagare som får avbrott i dygnsvilan under veckoslut eller helgdagar och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut eller helgdagar gäller att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar överförs till en individuell arbetstidsbank. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller regler enligt 11 § dygnsvila ovan.

Motsvarande regel gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagt till veckoslut.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

13 § Arbetstidsförkortning

Årsarbetstiden förkortas med 23 timmar år 1 (2013), med 26 timmar år 2 (2014) och med 29 timmar år 3 (2015) för heltidsanställda. För deltidsanställda görs förkortningen i proportion härtill. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat genomförs arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton. Arbetstidsförkortningen enligt vad här anges tillkommer endast arbetstagare vars anställning beräknas pågå under en sammanhängande period om minst tre månader. Vid nyanställning gäller i övrigt att arbetstidsförkortningen proportioneras i förhållande till resterande anställningstid under innevarande kalenderår. Vid anställningens upphörande proportioneras arbetstidsförkortningen i förhållande till fullgjord anställningstid under innevarande kalenderår.

Arbetstagaren ska välja om arbetstidsförkortningen ska tas ut i ledig tid eller om värdet av tiden ska överföras som pensionsavsättning. För de som väljer arbetstidsförkortning gäller att tiden tas ut efter överenskommelse med närmaste chef. I det fall timmar kvarstår från denna arbetstidsförkortning vid årets slut inbetalas värdet av dessa som pensionspremie.

Pensionspremien sätts in på arbetstagarens pensionskonto i FORA, (Exempel: $0,05555 \% \times \text{månadslön} \times 12 = \text{värdet av en timme}$).

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

Kvarstår vid anställningens upphörande timmar från arbetstidsförkortningen enligt första stycket utbetalas värdet av dessa som lön i samband med regleringen av slutlönen.

Anmärkning:

1. En eventuell kommande lagstiftning kan komma att påverka arbetstidsfrågan. I sådant fall skall parterna träffa överenskommelse om hur den här avtalade arbetstidsförkortningen skall tillgodoräknas.

2. De som är under 25 år och har timmar kvar vid årsskiftet får ut värdet av dessa i kontanter. Detta gäller till dess FORA har löst problemet avseende inbetalning av arbetstidsförkortningspremier till de som inte har fyllt 25 år.

14 § Extra övertid

Arbetstidslagen innehåller regler om uttag av allmän övertid och möjlighet att träffa lokal överenskommelse om uttag av ytterligare allmän övertid. Enligt 8 a § i arbetstidslagen får övertid utöver allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid).

Uttag av extra övertid skall föregås av lokal förhandling. Uppnås inte enighet om de rättsliga kriterierna för uttag av extra övertid skall de centrala parterna skyndsamt konsulteras. I det fall oenighet efter konsultationen alltjämt föreligger i denna fråga, skall på ena partens begäran tvisten hänskjutas till skiljenämnd till avgörande.

Skiljenämnden skall bestå av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte fyra ledamöter, varav EFA och SEF utser två ledamöter var samt var sin sekreterare. Nämnden skall konstitueras omgående sedan part begärt att tvisten skall hänskjutas till nämnden. Nämndens avgörande skall avges skyndsamt.

EFA skall svara för kostnaden för den opartiske ordföranden.

Uttag av extra övertid får ske även under tid, då det enligt vad ovan sägs, pågår konsultation och prövning i skiljenämnden.

15 § Kontrollstation

När en arbetstagare fullgjort allmän övertid med 100 timmar under ett kalenderår, underrättar arbetsgivaren dennes lokala fackliga organisation. På begäran överlägger därefter de berörda lokala parterna om orsakerna till övertidsuttaget och om åtgärder behöver vidtas. Sådana orsaker kan vara av såväl strukturell som individuell art.

5 Kap Ledighet

1 § Fridagar

Jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton är fridagar.

2 § Nationaldagen

Då nationaldagen infaller en tisdag är måndagen före arbetsfri. Samma gäller då nationaldagen infaller på en torsdag då är påföljande fredag arbetsfri. För dessa arbetsfria dagar ska inte något löneavdrag göras. Detta gäller dock inte för skiftgående personal.

3 § Permission

Permission kan beviljas i följande fall:

egen vigsel/registrerat partnerskap

egen 50-årsdag

förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare

nära anhörigs frånfälle

nära anhörigs begravning

plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, registrerad partner, sambo, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt.

Orsaken till permissionen skall på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

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

Vid olycksfall i arbete som kräver läkar- eller sjukhusvård ersätter företaget den dag olycksfallet inträffar eventuellt extra resekostnader till läkare eller sjukhus såvida dylika ersättningar ej utgår på annat sätt.

Arbetstagare som arbetat del av dag och därefter på grund av arbetskada måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen erhåller permission under denna tid.

Förutsättning för att permissionslön skall utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

4 § Tjänstledighet på grund av personliga skäl

Arbetstagare har för angelägna personliga behov rätt att få tjänstledighet utan betalning två dagar per år. Begäran om sådan ledighet skall framställas minst tre veckor före tidpunkten för ledigheten. Arbetsgivaren kan skjuta på ledigheten högst en vecka om det föreligger hinder i produktionen för att ta ut ledigheten.

Innan tjänstledighet på grund av personliga skäl beviljas skall arbetstagaren för ledighet utnyttja inestående kompensationsledighetstid.

6 Kap Semester

1 § Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag. För **timavlönade** skall semesterlönen utgöra 12,8 % av semesterlöneunderlaget.

Undantag har gjorts för **månadsavlönade** arbetstagare och endast i de avseenden som framgår nedan.

2 § Semesterns längd och förläggning

Full semester för arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete skall anses vara 25 arbetsskift.

Parterna är ense om att arbetsgivaren och berörda arbetstagare har rätt att träffa överenskommelse om att huvudsemestern om 20 skift för arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete kan förläggas till maj-september.

3 § Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgörs:

- 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex lagbasersättning, personliga tillägg).
Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se 6 kap 6 §.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

lagbas-, restids-, jour-, beredskaps- och obersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

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

Anmärkning

Semestertillägget 0,5 % förutsätter, att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet, skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar till vilket arbetstagaren är berättigad och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

4 § Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt 6 kap 3 §. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

5 § Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag göres avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön – se 6 kap 3 §.

6 § Sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön – se 6 kap 3 §.

7 § Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas för samtliga betalda semesterdagar vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i juni månad. Detta gäller oberoende av när semestern tas ut.

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag 1

Om arbetstagarens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med

semestern få utbetalt à conto ett uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 6 kap 3 §.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår skall sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

8 § Sparande av semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 6 kap 3 § (exkl anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se 6 kap 6 §.

7 Kap Löner

1 § Allmänt

Lönen utgår antingen som månadslön, som månadslön och resultatlön eller som ackordslön. Vid respektive företag tillämpad lön framgår av de vid företaget upprättade lokala bestämmelserna.

2 § Månadslön

1 Utgående månadslön

Varje arbetstagare erhåller en individuellt fastställd månadslön. Månadslönen fastställs med utgångspunkt från huvudsakliga arbetsuppgifter, personliga färdigheter, prestation, ansvar och övriga kvalifikationer.

Anmärkning

Storleken på den individuella lönen fastställs vid lokala förhandlingar inom företaget.

2 Minimilön

Efter lönerevision ska arbetstagarens lön uppgå till lägst tillämpligt belopp enligt nedan.

Minimilöner år ett

För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilön uppgå till lägst 18 260 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 21 069 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 23 879 kr/månad.

Minimilöner år två

För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilön uppgå till lägst 18 653 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 21 522 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 24 392 kr/månad.

Minimilöner är tre

För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilön uppgå till lägst 19 026 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 21 952 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 24 880 kr/månad.

Anmärkning

1. Lokal överenskommelse kan, i enskilt fall där särskilda skäl föreligger, träffas om att tillämpa lägre minimilön än vad som anges ovan i punkt två.
2. Parterna är överens om att inför varje ny avtalsperiod fastställs avtalsområdets genomsnittliga månadslön och används för revidering av ovanstående siffror enligt fördelningen 18 år 65 %, 2-års yrkeslivserfarenhet 75 % och 5-års yrkeslivserfarenhet 85 %.
3. Med yrkeslivserfarenhet jämställs studier på teknisk högskola.

3 § Timlön

I samband med ackordsarbete kan behov föreligga av att redovisa timlön. Vid omräkning mellan månadslön och timlön skall divisorn 165 användas.

4 § Ackords- och resultatlön

Lokal överenskommelse om tillämpning av ackords- eller resultatlön kan träffas vid enskilt företag. Tillämpning av resultatlönesystem påverkar inte månadslönen.

5 § Lön till praktikanter m fl

Arbetstagare under 18 år och praktikanter avlönas efter överenskommelse i varje särskilt fall mellan arbetsgivaren och ifrågavarande arbetstagare.

6 § Ersättning för lagbas

Arbetstagare som fungerar som lagbas för visst arbete med uppgift att leda arbetet på arbetsplatsen samt vid ackordsarbete har skyldighet att sammanställa underlag för ackordssedel och uppgifter om använd tid och dylikt för lagets medlemmar, erhåller som ersättning härför fr o m 1 april 2013 352 öre, 1 april 2014 360 öre, 1 april 2015 367 öre.

Anmärkningar

1. Om lagbassysslans omfattning och arbetslagets storlek avviker från vad som är vanligt inom avtalsområdet kan lokal överenskommelse om tillägg träffas.

2. Lagbästället utgör ersättning för lagbasens skyldighet i förhållande till arbetsgivaren att under arbetsledningen och i enlighet med dess instruktioner leda arbetet på arbetsplatsen. Denna beskrivning av lagbasens arbetsuppgifter innebär att han skall samordna lagets verksamhet utan att därigenom överta arbetsgivarens, eller dennes företrädares arbetsgivareansvar.

7 § Sjuklön m m

Rätt till sjuklön föreligger enligt lag.

1 Rätt till sjuklön

Arbetstagare har vid sjukdom rätt till sjuklön från och med den första dagen av anställningstiden under förutsättning att denna avtalats vara minst en månad.

2 Sjuklöneperiod

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Sjuklön utges för tid då arbetstagaren skulle ha uppburit lön under sjuklöneperioden.

Sjukdom under semester medför rätt till sjuklön om arbetstagare uppbär semesterlön och enligt semesterlagens föreskrifter begär att sjukdag inte skall räknas som semesterdag.

3 Sjukanmälan

Arbetstagare skall den dag då sjukdomsfall inträffar utan dröjsmål göra sjukanmälan direkt till arbetsgivaren. Arbetstagaren har ej rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts.

Arbetstagaren skall snarast möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Fortsätter sjukperioden efter den 14:e dagen, skall arbetsgivaren göra anmälan till Försäkringskassan inom sju kalenderdagar från denna tidpunkt.

Om sjuklön utges under tid före anmälan skall den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Arbetstagaren skall friskänmäla sig till arbetsgivaren i omedelbar anslutning till återgång i arbetet.

4 Försäkran

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

5 Läkrintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär skall om särskilda skäl föreligger arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivare har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta intyg från annan läkare.

Anmärkning

Parterna är överens om att ovanstående bestämmelse skall förstås och tillämpas som undantag och inte regel och att otillbörligt användande ej är förenligt med avtalets mening.

6 Sjuklön

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt nedan.

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom, görs sjukavdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \quad \text{för den första frånvarodagen (karensdagen i sjuklöneperioden)}$$
$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \quad \text{sjukdomsberättigade dagarna i sjukperioden}$$

Härutöver utges för sjuklöneberättigade dagar i sjukperioden sjuklön med 80 % av rörlig lönedel som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till. Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang t ex ersättning för schemalagd övertid, beredskapstjänst, resa utom ordinarie arbetstid, skiftarbete och förskjuten arbetstid.

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön. För arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord skall, utöver vad framgår ovan om rörlig lönedel, sjuklönen beräknas på dennes aktuella ackordslön per timme. Under en sjuklöneperiod utges ingen sjuklön för första dagen. Under de följande ersättningsdagarna utgör sjuklönen 80 % av ackordslönen.

Anmärkning 1**Återinsjuknanderegeln**

Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde, skall betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Anmärkning 2**Allmänt högriskskydd**

Antalet karensdagar begränsas till 10 under en 12-månadersperiod.

Anmärkning 3**Särskilt högriskskydd**

För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % under den första sjukdagen, utges sjuklön under denna enl vad som gäller från och med den andra sjuklöneberättigade dagen i sjukperioden.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den fasta kontantmånadslönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

7 Sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande. Med månadslön avses fast kontant månadslön enligt RSV:s anvisningar

månadslönen x 12,2

365

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

8 Undantag

Har arbetstagare undantagits från sjukförmåner eller har dessa nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön respektive har rätt att nedsätta denna i motsvarande grad.

Om arbetstagare skadats vid olycksfall, som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön men äger rätt att kvittningsvis kräva återbetalning om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren erhåller skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

8 § Löneavdrag vid frånvaro

För månadsavlönade arbetstagare görs vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

- a) högst 5 arbetsdagar, avdrag för varje hel arbetsdag med $1/21$ av månadslönen,
- b) mer än 5 arbetsdagar, avdrag för varje frånvarodag (alltså även för sön- och helgdag samt dag som för den enskilde arbetstagaren är arbetsfri vardag) med dagslönen.

$$\text{Dagslönen} = \frac{\text{Den kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Avdrag görs dock ej för arbetsfri lör-, sön- eller helgdag eller för i 5 kap 1 § angivna fridagar som inleder och/eller avslutar frånvaron. Härutöver gäller att för skiftgående arbetstagare, vars frånvaro inleds eller avslutas med arbetsfri vardag, görs ej avdrag för första och/eller sista arbetsfria frånvarodagen.

- c) hel kalendermånad avdrag med månadslönen.
- d) del av dag avdrag per timme med $1/165$ av månadslönen.

9 § Lön för arbete på deltid

Arbetstagare som utför arbete på deltid inplaceras i företagets löneskala och erhåller månadslön efter förhållandet

$$\frac{\text{veckoarbetstid}}{\text{företagets ordinarie veckoarbetstid}}$$

10 § Föräldraledighetstillägg

Vid föräldraledighet i samband med barns födelse eller adoption då föräldrapenning eller havandeskapspenning utges över garantinivån enligt lagen om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till föräldraledighetstillägg om

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, samt
- om anställningen fortsätter minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldraledighetstillägget kan utgå vid barns födelse längst till dess barnet är ett och ett halvt år gammalt och vid adoption längst under ett och ett halvt år från dess arbetstagaren fått barnet i sin vård. Tillägget betalas

- under två månader om arbetstagaren varit anställd i ett men ej i två år i följd och
- under tre månader om arbetstagaren varit anställd i två år i följd eller mer.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två respektive tre månader, betalas föräldraledighetstillägget inte för längre tid än vad ledigheten omfattar.

Föräldraledighetstillägget per månad utgör 10 % av fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta tillägg.

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

Föräldraledighetstillägget betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

Anmärkning

Paragrafen utgår den 1 januari 2014 och ersätts med överenskommelsen om försäkring om kompletterande föräldrapenning.

11 § Tillfällig vård av barn

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs frånvaroavdrag enligt 8 §.

12 § Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning, görs avdrag enligt 8 §.

13 § Lön för lokalvårdare

Lokalvårdare omfattas inte av detta avtals lönebestämmelser. Lön för lokalvårdare utges enligt fri överenskommelse mellan de lokala parterna. Parterna skall därvid eftersträva att lönenivån anpassas till jämförbara befattningar.

8 Kap Skiftersättning

1 § Ersättning för obekväm arbetstid

För arbetstagare med reglerad arbetstid, som har sin tjänstgöring förlagd till s k obekväm arbetstid, som inte anses utgöra övertid, betalas ett tillägg för varje fullgjord tjänstgöringstimme enligt nedanstående:

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Vardagar mellan kl 18.00 – 07.00 | <u>månadslönen</u>
540 |
| 2. Tid från kl 18.00 fredag, från kl 18.00 trettondagsafton och dagarna före 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06.00 påföljande vardag samt kl 06.00 – 07.00 pingst-, midsommar- och julafton | <u>månadslönen</u>
300 |
| 3. Tid från kl 07.00 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl 18.00 skärtorsdag och nyårsafton till kl 06.00 första vardagen efter respektive helg.
Tid från kl 07.00 nationaldagen till kl 06.00 nästa dag | <u>månadslönen</u>
150 |

Ersättning för obekväm arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

2 § Ersättning vid övergång till skiftarbete: 1:a-4:e skiftet

Då arbetstagare, som normalt inte fullgör skiftarbete, tillfälligt insättes i skiftgång utges för de fyra första skiften övertidstillägg för tid som faller utanför ordinarie arbetstid vardagar i den mån ordinarie arbetstid förskjutits samt i övrigt övertidsersättning för annan tid utanför ordinarie arbetstid.

Såväl övertidstillägg som övertidsersättning betalas enligt 9 kap 1 §. Fr o m femte skiftet betalas tillägg för obekväm arbetstid.

3 § Ersättning vid övergång till skiftarbete fr o m 5:e skiftet

Sedan arbetstagare fullgjort de fyra skift, för vilka han enligt 8 kap 2 § har rätt till övertidstillägg eller övertidsersättning, erhåller han rätt till vidare övertidsersättning med 75 %, i den mån han haft i genomsnitt

mer än 36 timmars arbetstid per helgfri arbetsvecka vid kontinuerlig 3-skiftgång, 38 timmar vid intermittent 3-skiftgång respektive 40 timmar vid 2-skift per 7-dagarsperiod under det antal sådana perioder, som överensstämmer med den vid arbetsplatsen tillämpade skiftcykelns längd.

Sedan tid, motsvarande skiftcykelns längd gått till ända, regleras eventuella övertidsanspråk.

Under återstående hela 7 dagarsperioder, då endast skiftgång förekommit, betalas övertidsersättning likaledes med 75%, om arbetstiden i genomsnitt överstigit 36, 38 respektive 40 timmar per helgfri arbetsvecka respektive per period.

4 § Återgång till dagarbete

Under den 7-dagarsperiod, då arbetstagare övergår från skiftarbete till dagarbete, skall han fullgöra det antal arbetstimmar, som vid tiden ifråga gäller för dagarbete i företaget. Under sådan period har han rätt till övertidsersättning endast **om** detta timantal överskrides **eller om** hans arbetstid vid dagarbete förläggs utanför den för dagarbete bestämda arbetstiden.

Avslutas skiftgång med nattskift bör arbetstagaren beredas tillfälle till vila påföljande dag.

Anmärkning till 8 kap

1. Om en genomsnittsberäkning av arbetstiden enligt ovan medför en lägre genomsnittlig arbetstid än 36, 38 respektive 40 timmar skall arbetstagare antingen ha lön för resterande timantal eller också skall inom 4 veckor från det han återgått till dagarbete motsvarande övertidsarbete erbjudas honom.
2. Bestämmelserna i detta kapitel gäller inte då arbetstagare i utbildningssyfte utför arbete under överinseende av normalt skiftgående arbetstagare.
3. För tid, som ersättes med övertidstillägg, utges inte tillägg för obekväm arbetstid.
4. Avbrott i skiftgång under endast lördag, söndag, helg- eller fridag anses ej bryta sammanhängande skiftgång.

9 Kap Övertidsersättning, uttryckningsersättning m m

1 § Övertidskompensationens storlek

1. Kompensation för övertidsarbete kan antingen ges i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens därom.

2. Övertidsersättning per timme ges enligt följande

a) för övertidsarbete kl 06–20 helgfria måndagar–fredagar.

månadslönen

94

b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

c) för nödfallsövertid

månadslönen

66

Med månadslön avses i denna paragraf arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

3. Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under 2 a), ges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under 2 b) och 2 c), med 2 timmar för varje övertidstimme.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommit överens om att övertidskompensation ska utges i form av ledig tid, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Om övertid/nödfallsövertid ersätts med fritid (kompensationsledighet) återföres det antal "övertidstimmar" som kompenserat genom ledighet till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat.

4. Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämfställs med övertidsarbete på "annan tid".

Beordrad övertid, direkt i anslutning till avslutat nattskift, jämfställs med övertidsarbete på annan tid. Överlämnings- och skiftbytestid som normalt uppstår vid skiftbyte omfattas inte av ovanstående.

2 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

För en beredskapsgående arbetstagare gäller att om arbetstagaren beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till ordinarie arbetstid, ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om måltidsuppehåll eller rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

3 § Ersättning vid utryckning utanför ordinarie arbetstid

Då arbetstagare, som inte upprätthåller beredskapstjänst, utkallas (dvs anmodas utan föregående tillsägelse på ordinarie arbetstid respektive – under pågående ledighet för skiftgående arbetstagare – senast 24 timmar i förväg) att utföra övertidsarbete som ej vidtager omedelbart efter ordinarie arbetstid, betalas för varje utryckning fr o m 1 april 2013 en utryckningsersättning om 505 kronor, 1 april 2014 516 kronor och 1 april 2015 526 kronor om utkallelsen sker på fredag efter kl 18.00, arbetsfri lördag, sön- och helgdag och i avtalet fastställda fridagar till kl 06.00 påföljande vardag eller mellan kl 22.00–06.00 på vardag. Sker utkallelse på annan tid vardagar betalas fr o m 1 april 2013 utryckningsersättning med 263 kronor, 1 april 2014 269 kronor och 1 april 2015 274 kr per utryckning.

Utöver utryckningsersättningen betalas övertidsersättning enligt denna paragraf för faktiskt åtgången tid.

Anmärkning

Om arbetstagare under en och samma utryckning beordras att utföra mer än ett arbete utan att dessemellan återvända till bostaden, betalas endast en utryckningsersättning.

4 § Ersättning vid veckovila

Vid ledighet enligt 4 kap 10 § göres inget löneavdrag.

Om överenskommelse träffas enligt 4 kap 10 § skall till den aktuella arbetstagaren utöver ordinarie lön utges en ersättning motsvarande 1/21 av den kontanta månadslönen för varje hel arbetsdag.

5 § Ersättning vid dygnsvila

Vid ledighet för dygnsvila under ordinarie arbetstid eller kompensation för utebliven dygnsvila enligt Arbetstidslagen görs inget löneavdrag.

Anmärkning

Alla arbetstagare skall ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

10 Kap Ersättning vid beredskapstjänst

1 § Beredskapstjänstgöring

Med beredskapstjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetskyldighet men åläggs att vara tillgänglig för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete

Ersättning för beredskapstjänstgöring

Ersättning per beredskapstimme utges med månadslönen

Dock gäller följande 1400

Tid från kl 19.00 dag före arbetsfri dag till 07.00 månadslönen
nästkommande arbetsdag. 700

tid från kl 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton månadslönen
samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar- och julafton 350
till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg
samt från kl. 07.00 nationaldagen till kl 07.00 nästa dag

Övriga bestämmelser

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle. Beredskapsersättningen utges inte för tid då övertidsersättningen utgetts. Vid inställelse till arbete i samband med beredskapstjänstgöring utges ersättning för reskostnad.

I det fall arbetstagare särskilt anmodas att upprätthålla beredskapstjänst bunden till bostaden eller till annan plats som arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om, och där arbetstagaren kan nås med telefon eller larm, skall per fullgjord beredskapsvecka utbetalas 680 kronor fr o m 1 april 2013, 695 kronor fr o m 1 april 2014 och 709 kronor fr o m 1 april 2015. För kortare tid proportioneras beloppen.

Vid schemalagd regelbunden beredskapstjänst tätare än var 4:e vecka skall per fullgjord beredskapsvecka utbetalas 566 kronor fr o m 1 april 2013, 578 kronor fr o m 1 april 2014 och 590 kronor fr o m 1 april 2015. För kortare tid proportioneras beloppen.

2 § Extra beredskapsersättning vid kort varsel

Arbetstagare som anmodas upprätthålla en beredskapsvecka med kort varsel, samma dag eller upp till tre dagar före aktuell vecka erhåller ett belopp utöver ordinarie beredskapsersättning fr o m den 1 april 2013 om 1071 kronor, 1 april 2014 1094 kronor och 1 april 2015 1116 kronor. Arbetstagare som anmodas upprätthålla en beredskapsvecka, fyra till sju dagar före aktuell vecka erhåller ett belopp utöver ordinarie beredskapsersättning fr o m den 1 april 2013 om 535 kronor, 1 april 2014 547 kronor och 1 april 2015 558 kronor.

Anmärkning

I det fall beredskapsperioden är kortare än en vecka betalas 1/7 av beloppet per beredskapsdygn.

11 Kap Ersättning i samband med resor

1 § Giltighetsregel

Reglerna i detta kapitel gäller vid de företag där lokal överenskommelse inte träffats om andra regler.

2 § Allmänt

Vid arbete utanför stationeringsorten utbetalas

- reskostnadsersättning
- restidsersättning
- resetillägg
- traktamente

Vid beräkning av reskostnader och restidsersättning, räknas resan normalt från den anställdes stationeringsort. Efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan resan påbörjas från bostaden. Därvid utges ersättning från bostaden till arbetsplatsen.

Vid arbete utanför en femmilsgrens (dvs utanför ett vägavstånd av 50 km) från stationeringsorten och bostadsorten och som medför övernattningskostnader, utbetalas traktamente och resetillägg.

Ersättning i samband med arbete utanför stationeringsorten utbetalas efter det alternativ som innebär lägsta sammanlagda kostnad för arbetsgivaren. Överenskommelse om ersättning träffas mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare innan arbete utanför stationeringsorten påbörjas.

3 § Reskostnadsersättning

Då arbetstagare på arbetsgivares order företar resa och därvid anlitar avgiftsbelagt kommunikationsmedel betalar arbetsgivaren reskostnaden.

4 § Fria hemresor

Vid arbete på arbetsplats belägen minst 350 kilometer från den anställdes stationeringsort, erhåller den anställda en fri hemresa efter det att arbetet pågått i 2 veckor och därefter en fri hemresa varannan vecka fram till arbetets avslutande.

5 § Restidsersättning

Utanför ordinarie arbetstid förlagd restid ersätts med 1/165 av månadslönen.

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som faktiskt åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Med restid jämställs tid som åtgår för väntan på ombytesstationer.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden kl 22–07 ej medräknas.

Anmärkning

Vid beräkning av restid med bil antas en medelhastighet av 54 km/timme

6 § Traktamenten och resetillägg

Endagsförrättning

Fr o m 1 april 2013 gäller vid arbete utanför en tiokilometersgräns från stationeringsorten utan övernattningsutges resetillägg enligt följande.

Resetillägg för dag varav tagits i anspråk		
mer än 6 men högst 10 tim i följd	mer än 10 men högst 12 tim i följd	mer än 12 men mindre än 18 tim i följd
97:–	174:–	274:–

Fr o m den 1 april 2014 99, 178 och 280.

Fr o m den 1 april 2015 101, 182 och 286.

Protokollsanteckning

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och arbetstagaren med beaktande av förhållandena vid det enskilda företaget söker träffa lokal överenskommelse om avlösning av avtalets regler om resetillägg (tidigare benämnda endagstraktamenten). I sådan överenskommelse skall regleras huruvida avlösningssättningen skall ingå i sjuklöneunderlaget eller ej.

Fr o m 1 april 2013 gäller vid arbete utanför en femmilsgräns från stationeringsort och bostadsort och som medför övernattning, utbetalas traktamente och resetillägg enligt följande:

Kortidsförrättning

Halvdag (resdag då resan påbörjats efter kl 12.00 eller avslutats före 19.00)	Traktamente	Resetillägg	Summa
	110:–	158:–	268:–
Hel dag	220:–	313:–	533:–
Natt	110:–		110:–
Dygn	330:–	313:–	643:–

Långtidsförrättning

Dag	220:–	108:–	328:–
Natt	110:–		110:–
Dygn	330:–	108:–	438:–

Fr o m den 1 april 2014 161, 320, 320, 110 och 110.

Fr o m den 1 april 2015 164, 326, 326, 112 och 112.

Observera! Traktamentsbeloppen följer skatteverkets vid varje tidpunkt gällande anvisningar.

Anmärkningar

1. Då arbetstagare tillhandahålls fri kost görs följande avdrag från traktamentet.

- Frukost 20 %
- Lunch 35 %
- Middag 35 %

Resetillägg utgår ej vid kurser och konferenser

Avdrag skall dock ej göras för fri kost på allmänna transportmedel eller hotellfrukost som ingår i rumspriset och är obligatorisk.

2. Arbetstagare, som under en längre tid fortlöpande utför arbete så långt från stationeringsorten och bostadsorten att han har rätt till traktamente, och resetillägg, kan bli föranlåten att byta logi därför att hans arbetsuppgifter skall fortsätta på långt avstånd från den plats där det påbörjades. Efter logibyte som överenskommits med arbetsledningen, har arbetstagaren rätt till korttidstraktamente och resetillägg under en ny period av upp till 15 dygn.

3. Arbetsuppehåll under högst fem arbetsdagar medför ej ändring av traktaments- och resetilläggsbelopp. Sådant avbrott skall inte inräknas i tidsperioden 15 dygn.

4. Arbetstagare, som kan påvisa, att han i och för sin tjänst haft ofrånkomlig utgift för logi på ort utanför en femmilsgräns från stationeringsorten och bostadsorten under dygn, då han ej åtnjutit natttraktamente, har rätt att få täckning för sådana utgifter.

5. Om natttraktamentena inte är tillräckliga för att täcka kostnaderna för logi i ett boende som är av modern och fräsch beskaffenhet utifrån allmänt synsätt över tid, äger arbetstagaren erhålla motsvarande höjning av traktamentena. Överenskommelse om sådant förhållande ska träffas mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare.

6. Arbetsgivaren betalar för logi i enkelrum i ett boende som är av modern och fräsch beskaffenhet utifrån ett allmänt synsätt över tid. De allmänna förutsättningarna på orten/området har betydelse vid bedömningen av boendet. Vid långtidsförrättning kan lägenhetsboende vara ett alternativ och då anpassat till antalet boende. Överenskommelse kan träffas med enskild individ om ett annat boende med beskaffenhet enligt ovan.

Uppkommer oenighet om vad som är ett boende av modern och fräsch beskaffenhet utifrån ett allmänt synsätt ska de centrala parterna konsulteras. I de fall tvist efter konsultation alltså föreligger i denna fråga ska tvisten hänskjutas till skiljenämnd för avgörande.

Skiljenämnden består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte fyra ledamöter, varav EFA och SEF utser två ledamöter var samt var sin sekreterare. Nämnden ska konstitueras omgående sedan part begärt att ärendet ska hänskjutas till nämnden. Nämndens avgörande ska avges skyndsamt.

EFA svarar för kostnaden för den opartiska ordföranden.

7 § **Arbete utanför stationeringsorten**

Arbetsgivaren ska i nedanstående situation planera arbete utanför stationeringsorten så att minsta möjliga olägenhet uppstår för arbetstagarerna.

Vid beordring av arbete utanför stationeringsorten ska skälig hänsyn tas till om arbetstagarens familjesituation medför svårigheter i detta sammanhang genom vårdbehov av barn som inte avslutat sitt första skolår eller av sjuk anhörig. Detta innebär att arbetsgivaren innan beordring ska tillfråga annan arbetstagar om denne kan utföra arbetet.

Anmärkning

Parterna åtar sig att följa tillämpningen av denna regel i syfte att förebygga och förhindra missbruk.

12 Kap Utbetalning av löner och ersättningar

1 § Avlöningsperiod och avlöningsdag

Lön utbetalas i den ordning varom lokal överenskommelse träffats.

Anmärkning

Vid övergång från vecko- respektive 14 dagarslön till avlöningsperiod av en kalendermånad respektive fyra veckor, erhåller arbetstagare, om han så önskar, ett förskott motsvarande lön under tre respektive två veckor. Detta förskott återbetalas genom löneavdrag fördelat på nästkommande fem avlöningsperioder.

2 § Specifikation av lön

Vid lörens utbetalande skall specificerad uppgift lämnas över de poster som ingår i lönen.

I samband med utbetalning av ackordsöverskott skall företaget till elektrikerförbundets lokalavdelning lämna kopia av ackordsuträkningar.

3 § Tidsredovisning

Tidsedlar, uppgjorda efter sådant system, att arbetstagarna alltid kan specificera olika slag av tid och arbete samt erhålla kopia, tillhandahålls av arbetsgivaren.

13 Kap Ordningsregler

1 § Allmänna föreskrifter

Arbetstagare är skyldig att noggrant följa gällande allmänna föreskrifter om elektriska anläggningar liksom särskilda bestämmelser. Dessa föreskrifter och bestämmelser skall kostnadsfritt tillhandahållas arbetstagare.

När oklarhet råder, skall arbetstagare vända sig till arbetsledningen.

Arbetstagare skall följa av Arbetsmiljöverket eller arbetsledningen lämnade föreskrifter för undvikande av fara eller skada.

2 § Verktyg, maskiner, materiel

Verktyg, maskiner, materiel och annan arbetsgivarens egendom skall av arbetstagaren handhas med omsorg och aktsamhet. Arbetstagaren är ansvarig för skador eller fel, vilka uppkommer genom hans försumlighet eller vårdslöshet; dock efter avdrag för skäligen slitningskostnad. När verktyg utlämnas till arbetstagaren skall de vara stämplade med arbetsgivarens märke.

Felaktigheter på materiel, maskiner, verktyg och ställningar skall arbetstagaren omedelbart anmäla till vederbörande.

3 § Arbetstagarens tjänsteåliggande

Varje arbetstagare är skyldig att uträtta så mycket och så gott arbete som i hans förmåga står. Arbetstagaren får under arbetstiden inte onödigtvis avlägsna sig från den honom anvisade arbetsplatsen. Vid för sen ankomst till arbetsplatsen ävensom vid obehörig bortovaro görs avdrag för den förlorade tiden.

Arbetstagaren får under inga omständigheter för egen räkning utföra konkurrensarbete eller elektriska installationer åt utomstående personer.

Obehöriga personer får ej av arbetstagaren införas i företagets anläggningar.

Såsom exempel på fall då parterna anser grovt åsidosättande av tjänsteåligganden föreligga och då arbetsgivaren äger rätt att omedelbart avskeda arbetstagare har parterna enats om följande:

1. Den som uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet skadar annan person;
2. den som visar uppenbart trots mot förmans under arbetet givna

order eller nekar utföra av förman ålagt arbete (ordern får dock ej strida mot gällande föreskrifter);

3. den som uppsåtligen eller genom bevisligen grov vårdslöshet skadar firmans maskiner, materiel, färdigt eller påbörjat arbete eller andras tillhörigheter;

4. den som uppträder berusad på arbetsplatsen.

4 § Elsäkerhet

Avtalsparterna skall genom ett gemensamt arbete på elsäkerhetsområdet, verka för att trygga de anställdas säkerhet vid arbete i elanläggningar inom energiföretagen. Samarbetet bedrivs bland annat inom utskottet för hälsa, miljö och säkerhet (HMS-U), där parterna arbetar med följande uppgifter:

- utreda och följa upp alla inom branschen inträffade elolycksfall och tillbud till elolycksfall samt informera företag och anställda om resultaten av denna uppföljning i syfte att förebygga elolycksfall eller tillbud.
- regelbundet genomföra allmänna elsäkerhetsinformationsaktiviteter riktade till företag och anställda.
- fastställa rekommendationer till branschens företag avseende innehåll, omfattning och tidsintervall för all elsäkerhetsutbildning inom energibranschen.

Om EFA och SEF bedömer att en frågeställning inom elsäkerhetsområdet bör uppmärksammas och detta inte sker inom ramen för HMS-verksamheten skall parterna själva gemensamt handlägga frågan.

5 § Beredskapstjänst

Beredskapsorganisationen skall utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Detta innebär en god introduktion och utbildning, för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna.

Anmärkning

Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt ovan samt där slutligt myndighetsavgörande föreligger, utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt lag på grund av sådan underlåtenhet skall allmänt skadestånd dock inte utgå.

6 § Elektroniska övervakningssystem

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Vid införandet av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL §§ 11-14. Vid sådan förhandling ska anges bl.a. skälet till användningen, vilka befattningar som ska ha tillgång till uppgifterna samt hur länge uppgifterna får sparas.

7 § Drogkontroller

Allmänna regler

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarnas personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Provtagningen ska ske väl avskilt för varje arbetstagare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

Krav från kund

Krav från kund att berörd personal ska ha genomgått alkohol- och drogkontroll före arbetets påbörjande utföres av den egna arbetsgivarens företagshälsovård/motsvarande inrättning. I de fall slumpvisa kontroller sker i anslutning till kundens arbetsplats utförs dessa kontroller av arbetsgivarens egen eller kundens företagshälsovård/motsvarande inrättning.

Genomförande

Vid negativt svar sänds provsvaret till den testade personen. Vid positivt svar d.v.s. då det finns spår av alkohol eller droger gäller följande.

Läkaren (från företagshälsovården/motsvarande inrättning) kallar den testade till samtal och bedömning av provsvaret och om det positiva svaret kan bero på annat än missbruk.

Läkaren informerar namngiven chef som har att behandla informationen och agera med sekretess.

Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.

8 § Arbetsmiljö

Anser antingen skyddsombud eller annan facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte svarat för en tillfredsställande arbetsmiljö enligt lag eller avtal skall anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren skall snarast möjligt överlägga med i förekommande fall skyddsombudet, den facklige förtroendemannen eller den lokala fackliga organisationen om vilka åtgärder som skall vidtas. Vid enighet är arbetsgivaren skyldig att verkställa överenskommen åtgärd. Kan enighet inte uppnås vid överläggning kan envar av parterna senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades vända sig till de centrala parterna för konsultation.

Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen skall allmänt skadestånd inte utgå.

9 § Elarbetsansvar

Arbetsgivaren skall ha en rutin för hur elarbetsansvarig utses. Se exempel bilaga 8.

10 § Kontroll före idrifttagning

Montör som får till uppgift att genomföra kontroll före idrifttagning skall åläggas detta på ett tydligt sätt, samt erhålla nödvändig information för kontrollens utförande. Detta kan ske särskilt för varje arbete eller för visst slag av arbete.

14 Kap Övriga avtal och MBL-frågor

Mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet gäller bland annat följande kollektivavtal.

- 1 §** Överenskommelse den 27 augusti 1975. Samverkan om yrkesutbildningen på kraftverksområdet.
- 2 §** Avtalet om särskilda regler om skyddsarbete m m i samband med konflikt.
- 3 §** Särskild överenskommelse den 6 mars 1981 om personalutrymmen.
- 4 §** Huvudavtalet mellan SAF och LO av den 20 december 1938 med däri 1947, 1958, 1964 och 1974 vidtagna ändringar i den utsträckning och form som följer av överenskommelse därom mellan SAF och LO av den 23 december 1976.
- 5 §** Arbetsmiljöavtal av den 24 augusti 2011.
- 6 §** Utvecklingsavtal mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982.
- 7 §** Jämställdhetsavtal mellan SAF, LO och PTK den 3 mars 1983.
- 8 §** Avtalet mellan SAF och LO om Stiftelsen Trygghetsfonden.
- 9 §** Överenskommelse om förslagsverksamhet mellan SAF-LO-PTK av den 9 september 1985.
- 10 §** Överenskommelse om tillämpningen av medbestämmandelagens förhandlingsregler i samband med anlitade av entreprenör och lån av arbetstagare. Se bilaga 1.
- 11 §** Anpassning av kraftverksavtalet för utländska företag, som blir tillfälliga medlemmar i EFA.

15 Kap Försäkringar och avgifter

1 § **Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)**

Arbetstagarna äger rätt till sådan avtalsgruppsjukförsäkring varom SAF och LO träffat överenskommelse den 22 juni 1971 med därefter vidtagna ändringar.

2 § **Avtalspension SAF - LO**

Arbetstagarna äger rätt till sådan avtalspension varom Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse den 16 april 2007.

3 § **Extra pensionsavsättning**

EFA och SEF har träffat överenskommelse om extra pensionsavsättning. Avsättningen används till att höja den nuvarande avsättningen till avtalspensionen Svenskt Näringsliv (SN)-LO. Detta innebär att på avtalsområdet är den totala extra avsättningen fr.o.m. den 1 januari 2010 1 % av den pensionsmedförande lön. De avsatta beloppen ska redovisas och betalas in till FORA AB i enlighet med gällande regler.

4 § **Trygghetsförsäkring (TFA)**

Arbetstagarna äger rätt till sådan trygghetsförsäkring vid arbetsskada som följer av överenskommelser mellan SAF och LO av den 16 maj 1974 med därefter vidtagna ändringar.

5 § **Grupplivförsäkring (TGL) och försäkring för avgångsbidrag (AGB)**

Arbetstagarna äger rätt till sådan grupplivförsäkring varom SAF och LO träffat överenskommelse den 29 mars 1962 med därefter vidtagna ändringar.

Arbetstagarna äger rätt till sådan försäkring för avgångsbidrag varom SAF och LO träffat överenskommelse den 7 april 1964 med därefter vidtagna ändringar.

6 § **Gruppörsäkring GF 3100**

Svenska Elektrikerförbundet har för arbetstagare som faller under detta kollektivavtal tecknat gruppörsäkring omfattande liv- och rehabiliteringsförsäkring i Folksam. Företagen har att varje år erlägga premie för

denna försäkring med ett belopp svarande mot 61 öre per arbetad timme, lika för alla arbetstagare som faller under detta avtal.

7 § Fackföreningsavgifter

Efter framställning från Svenska Elektrikerförbundet kommer företagen att under avtalets giltighetstid medverka till inkassering av fackföreningsavgifter och inbetalning av dessa till förbundet eller av förbundet anvisad lokalavdelning.

8 § Omställningsförsäkring

Arbetstagarna äger rätt till sådan omställningsförsäkring som Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse om den 24 februari och den 16 augusti 2004.

Stockholm den 10 april 2013

ENERGIFÖRETAGENS ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

Ulrika Egerlid Schotte

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Ulf Carlsson

ÖVERENSKOMMELSE OMTILLÄMPNINGEN AV MEDBESTÄMMANDELAGENS FÖRHANDLINGSREGLER I SAMBAND MED ANLITANDE AV ENTREPRENÖR OCH LÅN AV ARBETSTAGARE

1. Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen i samband med utlämnande av arbete som omfattas av kraftverksavtalet till annan än anställd arbetstagare, är fullgjord om förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda. Med anlitande av entreprenör avses nedan även lån av arbetstagare.
2. Arbetsgivaren skall en gång per år skriftligen begära lokal förhandling med Svenska Elektrikerförbundet avseende de entreprenörer arbetsgivaren avser att anlita under året. Därvid skall parterna eftersträva att träffa lokal överenskommelse i frågan.
3. Inför sådan förhandling skall arbetsgivaren skriftligen lämna följande information om tilltänkta entreprenörer
 - a) organisationsnummer
 - b) fullständigt namn och adress
 - c) telefonnummer eventuellt faxnummerSedan lokal överenskommelse träffats skall arbetsgivaren upprätta en förteckning över de entreprenörer som omfattas av överenskommelsen.
4. Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss entreprenör skall SEFs lokalavdelning omedelbart skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Vetorätt kan endast utövas av SEF centralt.
5. Sedan överenskommelse träffats enligt ovan har arbetsgivaren rätt att utan föregående primärförhandling enligt MBL fritt lämna ut arbete till entreprenör som omfattas av överenskommelsen.

Vid förutsebara större arbeten, vilka inte ingår i ett företags normala, löpande verksamhet bör facklig förtroendeman vid företaget informeras innan entreprenör påbörjar arbetet.

YRKESUTBILDNINGSAVTAL – KRAFTVERKSAVTALSOMRÅDET

mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareföreningen (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF).

EFA och SEF är eniga om att genom tillämpning av nedanstående regler och genom att verka i den mellan organisationerna inrättade centrala yrkesnämnden söka åstadkomma en tillfredsställande rekrytering och utbildning av arbetare inom Kraftverksavtalssektionen.

§ 1 Elfackets Centrala Yrkesnämnd (ECY)

Behandling av partsgemensamma frågor rörande rekrytering och utbildning av arbetare inom kraftverksavtalsområdet sker i den av EFA och SEF tillsatta yrkesnämnden (ECY). EFA och SEF utser vardera två ledamöter att ingå i nämnden för kraftverksavtalsområdet.

Det ankommer särskilt på nämnden

- att öva tillsyn över samt att främja yrkesutbildningen och övrig utbildning inom yrket
- att utarbeta riktlinjer för yrkesutbildning och fortbildning
- att upprätthålla kontakt med skolor och övriga organ verksamma inom yrkesutbildning och fortbildning
- samt att i övrigt handlägga de frågor som parterna gemensamt hänskjuter till nämnden.

§ 2 Lokal samverkan

Om ECY finner det lämpligt kan det inom ett område inrättas en särskild lokal yrkesnämnd för kraftverksavtalsområdet. De lokala parterna kan också – om enighet därom förligger – utse ledamöter i Elfackets Lokala Yrkesnämnder.

Lokala nämnden har att bevaka utbildningen inom det lokala verksamhetsområdet samt att i övrigt handlägga frågor som ECY hänskjuter till nämnden.

§ 3 Kontaktman

På företag där aspirant eller nybörjare är anställda skall arbetsgivaren utse kontaktman, som i samråd med yrkesombudet skall följa och främja utbildningen av arbetare inom företaget.

§ 4 Yrkesombud

På företag där aspirant eller nybörjare är anställda skall SEFs lokalavdelning utse ett yrkesombud bland de vid företaget anställda arbetstarna. När yrkesombud utsetts skall arbetsgivaren underrättas.

Yrkesombudet skall i samarbete med företagets kontaktman följa och främja utbildningen av arbetare inom företaget.

Yrkesombudets verksamhet och ersättning regleras i lagen om facklig förtroendeman.

§ 5 Anställning av aspirant (elmontör, linjemontör)

Aspirant skall före anställning ha genomgått gymnasieskolans drift- och underhållstekniska linje, gren för eldriftteknik, med profilering eldistribution eller annan därmed jämförbar utbildning.

Aspirantutbildningen skall pågå under en tid av minst ett år. Utbildningen skall bedrivas i enlighet med av ECY utfärdade anvisningar.

Aspirant löneinplaceras enligt reglerna i kraftverskavtalets kap 7.

Kommentar

Utbildningstiden är normalt ett år och aspiranten skall under utbildningstiden genomgå föreskriven utbildning. Med hänsyn till anställningstidpunkt, ledighet för värnpliktstjänstgöring eller annan längre frånvaro kan utbildningstiden utsträckas till längre tid än ett år. Inplacering i löneklass "4:e året i yrket" skall ske först när föreskriven aspirantutbildning fullgjorts.

6 § Anställning av nybörjare

Nybörjare med annan bakgrund än vad som avses i § 5 eller som anställs för andra arbetsuppgifter än som elmontör, linjemontör, skall löneinplaceras enligt reglerna i kraftverksavtalets kap 7.

Nybörjare får tillgodoräkna sig tidigare praktik (arbete) i yrket; dock inte praktiktid före fyllda 17 år.

§ 7 Prövotid

De första sex månaderna av anställningen är prövotid.

§ 8 Arbetsgivarens skyldighet gentemot aspirant/nybörjare

Arbetsgivaren skall tillse att aspirant/nybörjare får systematisk undervisning så att han förvärvar tillfredsställande kunskap och färdighet i

den yrkesspecialitet som anställningen avser. Av ECY anvisade utbildningsplaner skall så långt möjligt följas.

Arbetsgivaren förbinder sig att svara för kostnader i samband med utbildning av aspirant i enlighet med av ECY utfärdade utbildningsplaner.

§ 9 Aspirants/nybörjares åliggande

Aspirant/nybörjare åligger att efter anvisningar av arbetsledning eller utlård yrkesarbetare efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdighet den yrkesspecialitet anställningen avser.

Det åligger aspirant att under sin anställning genomgå av ECY föreskriven aspirantutbildning, vilken omfattar både teoretisk och praktisk utbildning.

Om aspirant/nybörjare inte fullföljer anvisad utbildning kan anställningsförhållandet omprövas.

§ 10 Anställningens upphörande

Anställningen bör inte brytas förrän aspiranten/nybörjaren avslutat föreskriven utbildning.

Parterna i anställningsförhållandet äger dock rätt att under den i § 7 angivna provotiden – med iakttagande av gällande bestämmelser i kraftverksavtalet – säga upp anställningen.

Anställningen kan omedelbart hävas om part i anställningsförhållandet åsidosätter sina förpliktelser eller eljest gör sig skyldig till sådant förfarande som enligt allmänna rättsregler medför rätt att omedelbart häva anställningsförhållandet.

Innan en anställning sägs upp eller avbryts skall arbetsgivaren i god tid samråda med yrkesombudet och i förekommande fall med ELY.

§ 11 Övriga anställningsvillkor

Förutom reglerna i detta avtal skall för aspirant/nybörjare gälla mellan parterna träffade avtal.

Kraftverksavtalet – Utbildningsmodell

<u>Anställning till:</u>	<u>Grundutbildning</u>
Aspirant (elmontör, linjemontör)	Gymnasieskolan, Elprogram gren installation med specialisering distributionsteknik
Arbetsuppgifter inom elområdet för vilka krävs yrkesutbildning	Gymnasieskolan, Elprogram gren installation med specialisering installationsteknik eller industri-teknik
Arbetsuppgifter inom elområdet för vilka krävs yrkesutbildning	Minst gymnasieskola 3 år samt teknikerutbildning Elkraft
Arbetsuppgifter inom andra områden än el för vilka krävs yrkesutbildning	Gymnasieskolan, Yrkesförberedande 3-årig utbildning

Stockholm den 6 juni 1997

ENERGIFÖRETAGENS ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

Björn Tibell

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Tommy Olausson

Kraftverksavtalet – Utbildningsmodell enligt gamla gymnasieskolan

<u>Anställning till:</u>	<u>Grundutbildning</u>	<u>Utbildning i företag</u>
Aspirant (elmontör, linjemontör)	DU-linjens gren för eldistribution	Under 3:e året skall aspirant delta i utbildning enl nedan
Arbetsuppgifter inom elområdet för vilka krävs yrkesutbildning	2-årig el-teletekn linje gren för elektriker	—
Arbetsuppgifter inom elområdet för vilka krävs yrkesutbildning	2-eller 4-årig teknisk linje elteknisk gren för elkraft-teknisk variant	—
Arbetsuppgifter inom andra områden än el för vilka krävs yrkesutbildning	2-årig yrkesutbildning i gymnasieskolan.	—

Kursvecka 1: Elsäkerhetsföreskrifter; aktuella lagar, föreskrifter anvisningar; elfaran; SIND-FS, kap V; ESA; första hjälpen; praktisk mekanik; verktyg personlig utrustning; jordkabelteknik; jordkabelförläggning och montage.

Kursvecka 2: Arbete i stolpe; nedtagning av nödställd; riggning av stolpe, fränksiljare; stolpresning; lindragning; jordning, jordtag, jordtagsmätning; ESA; uppsättning av arbetsjordningar, rötskadeanvisningar, resning och montering luftledning upp till 22 kV.

Kursvecka 3: Hängspiralledning; ESA; nätstation, lågspänning; sambyggnad; vägbelysning; elteknik; jordning och kortslutning; ALUS-nät.

Kursvecka 4: ESA; nätstation i jordkabelnät; mätning med mättransformator; verktygsskötsel; kommunikationsteknik; telefem; drift- och underhållsbesiktning.

Här angiven utbildning i företag överensstämmer med den utbildning som UR anger för aspiranter.

Personalutrymmen inom kraftverksområdet

Bilaga 3 Överenskommelse

mellan

ELEKTRISKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN och

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

16.1.1 Inledning

16.1.2 Tillämpningsområde

Denna överenskommelse avser personalutrymme inom kraftverksområdet.

Definitioner

Med *stationeringsort* avses här vad som anges i kraftverksavtalet 2 kap 1 §.

Med *driftenhet* avses här enhet som är permanent och som kan vara till exempel ställverk, transformatorstation, kraftstation etc. Är ingen personal stationerad på sådan enhet kallas den i överenskommelsen för obemannad driftenhet.

Med *personalbod* avses här flyttbart personalutrymme vilket är avsett att användas vid tillfällig arbetsplats och som innehåller utrymmen och anordningar för personalens personliga hygien samt för intagande av måltid.

Med *matrumsbod* avses här flyttbar bodbyggnad som innehåller endast matrum, i vilket möjlighet till handtvätt skall finnas.

Översikt

Överenskommelsen innebär att personalutrymmen skall ordnas enligt följande:

Genom att företagens organisation och arbetssätt varierar, kan överenskommelsen inte täcka varje enskild arbetssituation eller arbetsorganisation och därför kan lokal överenskommelse träffas om tillfällig avvikelse. I första hand bör stationeringsorter och driftenheter planeras och utnyttjas så att flyttbara personalutrymmen ej erfordras.

Om arbetets karaktär medför att stationeringsortens, annan driftenhets eller personalbods utrymmen inte kan utnyttjas under arbetsdagen för raster och dylikt skall möjligheter finnas för återhämtning antingen i matrumsbod eller fordon. Sådana utrymmen får inte ersätta de personalutrymmen, som anges i avsnitten 1, 2 och 3.

1. **Personalutrymmen vid stationeringsort**

Vid stationeringsort skall finnas erforderliga personalutrymmen och anordningar enligt föreskrifter baserade på arbetsmiljölagen, andra kapitel, 8 §.

2. **Personalutrymmen vid obemannade driftenheter**

När obemannade driftenheter används som personalutrymmen skall de utrustas minst enligt den standard som anges i punkt 3.

Vilka driftenheter som skall förses med personalutrymmen måste avvägas med hänsyn till stationeringsortens och driftenheternas geografiska placering.

Förses obemannad driftenhet med personalutrymmen bör om möjligt vid om- och nybyggnad särskild ingång anordnas för att undvika passage genom inhägnat område eller drifttrum.

Sådant utrymme skall vid behov kunna utnyttjas även av annan personal än driftpersonalen.

3. **Personalutrymmen i personalbod**

3.1 TILLHANDAHÅLLANDE

3.1.1 *Allmänt*

Vid arbeten där personal inte kan utnyttja den ordinarie stationeringsortens eller en driftenhets personalutrymme morgon och kväll skall tillhandahållas personalbod som innehåller matrum, omklädningsrum med tvättmöjlighet, anordningar för torkning och förvaring av kläder och skodon samt avträde.

Vid kortvariga och rörliga arbeten liksom vid arbetsplatser där bod inte kan anslutas till vatten- och avloppsnät må dusch kunna uteslutas. En god hygienisk utrustningsstandard bör dock eftersträvas även vid dessa arbetsplatser.

3.1.2 *Avstånd*

Personalbod skall placeras så nära pågående arbeten att förflyttningstiden till och från boden inte utgör hinder för dess utnyttjande.

3.1.3 *Flyttning*

Personalbod skall i regel vara tillgänglig på arbetsplatsen vid första måltidsrasten efter det att arbetet påbörjats.

3.2 UTRYMME, VÄRMEISOLERING M M

3.2.1 *Golvyta och rumshöjd*

3.2.1.1 Golvyta i personalbod skall vara minst 2,5 m² per person dock minst 10 m². Matrum skall vara skilt från omklädningsrum genom vägg eller dörr.

- 3.2.1.2 Rumshöjden i personalbod skall vara minst 2,1 m. Bod med snedta skall hålla nämnda mått över den del av golvet som normalt inte är upptaget av inredning.
- 3.2.1.3 Utrymme skall kortvarigt kunna beredas för en person mer än vad personalboden är avsedd för.
- 3.2.2 *Värmeisolering*
Golv, väggar och tak skall ha sådan värmeisolering och täthet att ett tillfredsställande inomhusklimat kan åstadkommas.
- 3.2.3 *Fönster*
- 3.2.3.1 Varje rum skall ha fönster. Varje fönster skall ha dubbla rutor. Fönstrens sammanlagda yta inom karm skall vara minst en tiondel av rummets golvyta.
- 3.2.3.2 I varje rum skall minst ett fönster vara öppningsbart.
- 3.2.3.3 I personalbod, som består av två eller flera rum med gemensam utgång och där uppvärmningsanordning med brandfarlig vara (fotogen, brännolja, gasol eller dylikt) som bränsle är placerad i närheten av utgången, skall minst ett väggfönster vara lätt öppningsbart samt vara så placerat att det kan användas som nödutgång i händelse av brand. Fönster, som är avsett som nödutgång och som kan öppnas endast genom att tryckas ut ur ramen, bör ha en skylt som anger hur fönstret kan öppnas. Fönster, som är avsett som nödutgång, bör ha erforderlig storlek.
- 3.2.4 *Uppvärmning*
- 3.2.4.1 Anordningar för kontinuerlig och tillräcklig värmetillförsel skall finnas. I första hand skall eluppvärmning eftersträvas. Vid annan typ av uppvärmning skall 3.2.4.2 – 3.2.4.5 gälla.
- 3.2.4.2 Förbränningsgaser från uppvärmningsanordning skall ledas ut i det fria genom skorsten.
- 3.2.4.3 De installations- och skötsel föreskrifter, som tillhandahålls av leverantören av uppvärmningsanordningen, skall anslås i anordningen. Dessa föreskrifter skall iakttas.

Anmärkning:

Beträffande uppvärmningsanordning med brandfarlig vara (fotogen, brännolja, gasol eller dylikt) som bränsle har föreskrifter meddelats av berörd myndighet.

- 3.2.4.4 Uppvärmningsanordning med fotogen, brännolja eller dylikt som bränsle skall ha bränsletanken på lämpligt sätt anordnad för påfyllning utifrån.

Anmärkning:

Enligt beslut av berörd myndighet skall fotogeneldad uppvärmningsanordning vara provad och godkänd.

- 3.2.4.5 När personalbod med gasolanläggning ställs upp på ny plats skall anläggningens täthet undersökas. Om otäthet uppstått skall läckan avhjälpas innan boden åter får tas i bruk.

Anmärkning:

1. Läckage skall indikeras genom inmonterad indikator eller genom pensling med såp-vatten.
2. Regler för installation och skötsel av gasolanläggning i manskapsvagnar och dylikt har meddelats av Svenska Gasföreningen och Svenska Brandförsvarsföreningen.

3.2.5 *Ventilation*

Personalbod skall ha tillfredsställande mekanisk ventilation.

Anmärkning:

Personalbod, som inte har elanslutning, skall ha annan tillfredsställande ventilation.

3.2.6 *Ytbehandling, målning*

- 3.2.6.1 Invändiga vägg- och takytor samt inredning skall vara av sådant material eller ha sådan yta att det lätt kan rengöras. Plastmaterial, som brinner hastigt och som därför vid brand kan utgöra en särskild fara, skall dock undvikas.

- 3.2.6.2 Invändiga vägg- och takytor skall i regel ha ljus färg. Fernissade träytor får vara av mörkare träslag. Helt vita väggar bör undvikas.

- 3.2.6.3 Material för golvbeläggning skall vara sådant att halkningsrisken blir så liten som möjligt. Golv bekläds med uppvikt svetsad plastmatta (helst avspolningsbar).

3.2.7 *Belysning*

Tillfredsställande och lämplig belysning skall finnas i varje rum.

3.2.8 *Liggplats, plats för förbandslåda, brandsläckningsutrustning m m*

- 3.2.8.1 I personalbod bör inredningen medge att åtminstone en liggplats kan ordnas.

- 3.2.8.2 I varje personalbod skall finnas: Förbandsutrustning.

Anmärkning:

I förbandsutrustning skall ingå bland annat räddningsfilt.

- 3.2.8.3 Brandsläckare.

- 3.2.8.4 Anslagstavla och bokhylla.

3.3 *TRAPPA*

Ingångstrappa skall ha horisontella och halksäkra trappsteg. Trappa som har mer än två trappsteg (mark- och golvplan ej inräknade) skall ha ledstång.

Anmärkning:

Trappa kan lämpligen vara utförd av galler, som lätt kan hållas fritt från snö och is.

3.4 MATRUM

- 3.4.1 I matrum eller i anslutning till detta skall finnas möjlighet att koka och värma mat samt utrymme för förvaring av kokkärl. Kylskåp skall finnas för förvaring av mat och dryck.
- 3.4.2 Matrum skall vara utrustad med bord och sittplatser. Matbord skall vara minst 60 cm brett. För varje sittplats vid långsida skall finnas ett utrymme av 60 cm.
- 3.4.3 Sittplats skall ha ryggstöd med lämplig lutning.

3.5 OMKLÄDNINGSRUM

- 3.5.1 Dubbelfack skall finnas för gång- och arbetskläder och vara ca 600 x 550 x 1800 mm. Fack för gångkläder utförs låsbart. Fast sittbänk framför facken utförs 300 mm bred. För värdesaker skall låsbart utrymme finnas.

Anmärkning:

Uppvärmningsanordning för omklädningsrum placeras lämpligen under klädfacken.

- 3.5.2 Anordning skall finnas för torkning av arbetskläder. Kapaciteten skall medge att en normal uppsättning arbetskläder skall kunna torkas under natten.
- 3.5.3 För varje påbörjad fyrtal arbetstagare skall i omklädningsrum finnas en tvättplats med varmt och kallt vatten. Dessutom skall finnas rengöringsmedel, handdukar, handdukshängare, spegel samt papperskorg. Handdukar skall vara av bomull eller linne eller av likvärdig engångstyp. Dessutom skall pappershanddukar finnas för handtorkning.

Anmärkning:

Utöver tvål kan andra hudrengöringsmedel vara erforderliga beroende på arbetets art. Se arbetarskyddsstyrelsens meddelande 71:10, Hudrengöringsmedel.

3.6 ÖVRIGT

3.6.1 Märkning

På varje personalbod skall finnas skylt med uppgift om det antal personer boden är avsedd för, bodens högsta tillåtna hastighet, tillverkare och tillverkningsår.

3.6.2 Vatten

I eller i anslutning till matrum skall på ett hygieniskt sätt tillhandahållas friskt dricksvatten.

Anmärkning:

Dricksvatten får tillhandahållas i slutet kärl med tappkran.

3.6.3 *Avfall*

Vid varje personalbod skall finnas uppsamlingskärl för avfall.

3.6.4 *Avträde vid personalbod*

Vattentoalett eller toorklosett av modern typ skall finnas i eller i närheten av personalbod.

4. **Utrymme för personal i matrumsbod**

4.1 TILLHANDAHÅLLANDE

4.1.1 Om arbetets karaktär medför att stationeringsortens, annan driftenhets eller personalbodsutrymmen inte kan utnyttjas under arbetsdagen för raster och dylikt skall möjligheter finnas för återhämtning i matrumsbod. Sådant utrymme får inte ersätta de personalutrymmen, som anges i avsnitten 1, 2 och 3. Med matrumsbod avses flyttbar bodbyggnad som innehåller endast matrum i vilket möjlighet till handtvätt skall finnas.

4.1.2 *Avstånd*

Matrumsbod skall placeras så nära pågående arbete att förflyttningstiden till och från boden inte utgör hinder för dess utnyttjande.

4.1.3 *Flyttning*

Matrumsbod skall i regel vara tillgänglig på arbetsplatsen vid första måltidsrasten efter det arbetet påbörjats.

4.2 UTRYMME, VÄRMEISOLERING M M

4.2.1 *Golvyta och rumshöjd*

4.2.1.1 *Golvyta i matrumsbod skall vara minst 4,3 m².*

4.2.1.2 Upphängningsanordning för kläder samt utrustning för handtvätt skall finnas.

4.2.1.3 Rumshöjden i matrumsbod skall vara minst 2,1 m. Bod med snedtak skall hålla nämnda mått över den del av golvet, som normalt inte är upptaget av inredning.

4.2.1.4 Utrymme skall kortvarigt kunna beredas för en person mer än vad matrumsboden är avsedd för.

4.2.2 *Värmeisolering*

Golv, väggar och tak skall ha sådan värmeisolering och täthet att ett tillfredsställande inomhusklimat kan åstadkommas.

4.2.3 *Fönster*

- 4.2.3.1 Matrumsbod skall ha fönster. Fönster skall ha dubbla rutor. Fönstrens sammanlagda yta inom karmen skall vara minst en tiondel av rummets golvyta.

4.2.4 *Uppvärmning*

- 4.2.4.1 Anordningar för kontinuerlig och tillräcklig värmetillförsel skall finnas. I första hand skall eluppvärmning eftersträvas. Vid annan typ av uppvärmning skall 4.2.4.2. – 4.2.4.5 gälla.
- 4.2.4.2 Förbränningsgaser från uppvärmningsanordning skall ledas ut i det fria genom skorsten.
- 4.2.4.3 De installations- och skötselföreskrifter, som tillhandahålls av leverantören av uppvärmningsanordningen, skall anslås vid anordningen. Dessa föreskrifter skall iakttas.

Anmärkning:

Beträffande uppvärmningsanordning med brandfarlig vara (fotogen, brännolja, gasol eller dylikt) som bränsle har föreskrifter meddelats av berörd myndighet.

- 4.2.4.4 Uppvärmningsanordning med fotogen, brännolja eller dylikt som bränsle skall ha bränsletanken på lämpligt sätt anordnad för påfyllning utifrån.

Anmärkning:

Enligt beslut av berörd myndighet skall fotogeneldad uppvärmningsanordning vara provad och godkänd.

- 4.2.4.5 När matrumsbod med gasolanläggning ställs upp på ny plats skall anläggningens täthet undersökas. Om otäthet uppstått skall läckan avhjälpas innan boden åter tas i bruk.

Anmärkning:

1. Läckage skall indikeras genom inmonterad indikator eller genom pensling med såp-vatten.
2. Regler för installation och skötsel av gasolanläggning i manskapsvagnar och dylikt har meddelats av Svenska Gasolföreningen och Svenska Brandförsvarsföreningen.

4.2.5 *Ventilation*

Matrumsbod skall ha tillfredsställande mekanisk ventilation.

Anmärkning:

Matrumsbod, som inte har elanslutning skall ha annan tillfredsställande ventilation.

4.2.6 *Ytbehandling, målning*

- 4.2.6.1 Invändiga vägg- och takytor samt inredning skall vara av sådant material eller ha sådan yta att det lätt kan rengöras. Plastmaterial som brinner hastigt och som därför vid brand kan utgöra särskild fara skall dock undvikas.

Bilaga 3

4.2.6.2 Invändiga vägg- och takytor skall i regel ha ljus färg. Fernissade träytor får vara av mörkare träslag. Helt vita väggar bör undvikas.

4.2.6.3 Material för golvbeläggning skall vara sådant att halkningsrisken blir så liten som möjligt. Golv bekläds med uppvikt svetsad plastmatta (helst avspolningsbar).

4.2.7 *Belysning*

Tillfredsställande och lämplig belysning skall finnas.

4.2.8 *Liggplats, plats för förbandslåda, brandsläckningsutrustning m m*

4.2.8.1 I matrumsbod bör inredningen medge att åtminstone en liggplats kan ordnas.

4.2.8.2 I varje matrumsbod skall finnas: Förbandsutrustning.

Anmärkning:

I förbandsutrustningen skall ingå bland annat räddningsfilt.

4.2.8.3 Brandsläckare.

4.2.8.4 Anslagstavla och bokhylla.

4.3 TRAPPA

Ingångstrappa skall ha horisontella och halksäkra trappsteg. Trappa som har mer än två trappsteg (mark- och golvplan ej inräknade) skall ha ledstång.

Anmärkning:

Trappa kan lämpligen vara utförd av galler, som lätt kan hållas fri från snö och is.

4.4 MATPLATS

4.4.1 I matrumsbod skall finnas möjlighet att koka eller värma mat. Kylskåp skall finnas för förvaring av mat och dryck.

4.4.2 Matrumsbod skall vara utrustad med bord och sittplatser. Matbord skall vara minst 60 cm brett. För varje sittplats vid långsida skall finnas ett utrymme av 60 cm.

4.4.3 Sittplats skall ha ryggstöd med lämplig lutning.

4.5 TVÄTTPLATS

4.5.1 I matrumsbod skall finnas en tvättplats med tempererat vatten. Dessutom skall finnas rengöringsmedel, handdukar, handdukshängare, spegel samt papperskorg. Handdukar skall vara av bomull eller linne eller av likvärdig engångstyp. Dessutom skall pappershanddukar finnas för handtorkning.

Anmärkning:

Utöver tvål kan andra hudrengöringsmedel vara erforderliga beroende på arbetets art.

4.6 ÖVRIGT

4.6.1 *Märkning*

På varje matrumsbod skall finnas skylt med uppgift om det antal personer boden är avsedd för, bodens vikt, högsta tillåtna hastighet, tillverkare och tillverkningsår.

4.6.2 *Vatten*

I eller i anslutning till matrum skall på ett hygieniskt sätt tillhandahållas friskt dricksvatten.

Anmärkning:

Dricksvatten får tillhandahållas i slutet kärl med tappkran.

4.6.3 *Avfall*

Vid varje matrumsbod skall finnas uppsamlingskärl för avfall.

4.6.4 *Avträde vid matrumsbod*

Vattentoalett eller torrklosett av modern typ skall finnas i eller i närheten av boden.

5. Utrymme för personal i fordon

5.1 ALLMÄNT

Om arbetets karaktär medför att stationeringsortens, annan driftenhets, personalbods eller matrumsbods utrymmen inte kan utnyttjas under arbetsdagen för raster och dylikt skall möjligheter finnas för återhämtning i fordon.

Utrymmet i fordon får inte ersätta personalutrymmen som anges i av-snitt 1, 2 och 3.

Fordonets storlek, vikt och övriga egenskaper samt förekommande terräng- och klimatförhållanden kan bli direkt avgörande för hur nära arbetsplatsen det kan placeras. Med hänsyn härtill måste kravet på utrymme och bekvämlighet avvägas mot kravet på att fordonet skall kunna framföras till önskad plats. Utrymmet skall medge plats för ett normalt arbetslag.

5.2 MATPLATS, VENTILATION, VÄRME M M

5.2.1 Matplats med sittplatser och bordsskiva skall finnas.

5.2.2 Uppvärmning och kylhållning av medhavd mat och dryck skall kunna ske på ett hygieniskt sätt.

5.2.3 Dricksvatten skall kunna medföras i slutet kärl med tappkran. Dricksmuggar skall tillhandahållas.

5.2.4 Upphängningsanordning för kläder skall finnas.

Anmärkning:

Torkning av kläder i fordon kan inte krävas.

- 5.2.5 Hudrengöringsmedel och pappershanddukar skall finnas för rengöring av händer.
- 5.2.6 Kontinuerlig och tillräcklig värmetillförsel skall anordnas genom kupévärmare med tidur.

Anmärkning:

Hänsyn måste tas till placering av kupévärmarens luftintag så att inte avgaser sugas in i fordonet.

- 5.2.7 Värmeisolering och täthet skall vara av sådan beskaffenhet att tillfredsställande komfort kan åstadkommas.
- 5.2.8 Tillfredsställande frånluftventilation anordnas.
- 5.2.9 Fönsterytan skall vara minst en tiondel av utrymmets golvyta. Minst ett fönster skall vara öppningsbart.
- 5.2.10 Tillfredsställande belysning skall finnas.
- 5.2.11 Förbandsutrustning och bilbrandsläckare skall medföras.
- 5.2.12 Tillräcklig batterikapacitet skall finnas med hänsyn till kupévärmare, uppvärmningsanordning för mat m m.
- 5.2.13 Uppsamlingskärl för avfall skall finnas.
- 5.2.14 Materiel och verktyg som kan medföra hygieniska olägenheter skall avskiljas genom tät vägg.

6. Städning m m

Arbetsgivaren svarar för erforderlig städning av personalutrymmen.

Arbetstagare skall medverka till att en god miljö upprätthålls i personalutrymme.

Maskiner, maskindelar, verktyg, driv- och smörjmedel, kemikalier och dylikt får inte tas in i personalutrymme.

Anmärkning:

För flyttbara personalutrymmen skall överenskommelse träffas om hur städning skall tillgå.

Stockholm den 6 mars 1981.

ELEKTRISKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

N Fredriksson

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

S Jämtsved

Anlitande av bemanningsföretag

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses kränka företrädesrätten enligt 25 § lagen om anställningsskydd gäller följande.

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande åtta veckor ska inom fem arbetsdagar från det SEF framförde sin ståndpunkt enligt ovan påkalla lokal förhandling i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa arbetskraftsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens arbetskraftsbehov i stället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt.

Uppkommer i förhandlingen oenighet ska central förhandling påkallas inom fem arbetsdagar av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling. Central förhandling ska äga rum inom tio arbetsdagar från på kallandet. Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom fem arbetsdagar från förhandlingens avslutande hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 2.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla lokal eller central förhandling eller att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen inte ske alternativt ska den avslutas inom en vecka.

2. Skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från SEF och två ledamöter från EFA. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande. EFA står för kostnaderna för den opartiske ordföranden.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett ledamot inom femton arbetsdagar från påkallandet är skiljenämnden beslutsför med de utsedda ledamöterna. Ett beslut kan ske även om SEF inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får men behöver inte hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om hand

Bilaga 4

läggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses kränka företrädesrätten till återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska redovisa skälen skriftligt, men kan på gemensam begäran av parterna redovisa dessa muntligen.

En vidtagen inhyrning som enligt skiljenämndens beslut kan anses kränka företrädesrätten till återanställning utgör kollektivavtalsbrott.

På begäran av SEF ska skiljenämnden i dom fastställa ideellt och ekonomiskt skadestånd.

Anmärkning:

Med inhyrning avses sådant förfarande som avses enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Varje driftinskränkingsförfarande räknas för sig.

Löner 2013, 2014, 2015

1. Löner

Allmän pott

Revision av utgående löner skall ske den 1 april år 2013, 1 april 2014 samt 1 april 2015. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,15 % år ett, 2,15 % år två samt 2,0 % år tre, av de utgående månadslönerna för SEFs medlemmar per den 31 mars för var och ett av åren. Potten skall fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten skall per månad utgående lön, efter lönerrevisionen, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 296 kronor år 2013, 302 kronor 2014 samt 287 kronor 2015.

I de fall då lönerrevisionen för den enskilde leder till ett i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt varom parterna enas.

2. Principer för lönesättning

Parterna avser att, genom vad som här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättningar för bl a en positiv löneutveckling och ett förstärkt anställningsskydd. Lönebildningen ska därför utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav.

En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företagen kan rekrytera och behålla den personal som behövs. Lönebildningen måste därför bidra till en långsiktig, behovsrelaterad personalförsörjning. Lönesystem och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten kan uppnås.

Lönesättningen ska vidare utformas så, att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet och att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Fördelningen av utrymmet för individuella löneökningar ska ske med utgångspunkt från arbetstagarnas huvudsakliga arbetsuppgifter, personliga färdigheter, prestationer, ansvar och övriga kvalifikationer.

Lönerna ska därför bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Ledningsföråga, omdöme och initiativkraft, ekonomiskt eller säkerhetsmässigt ansvar, t ex som elarbetsansvarig, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Mångkunnighet, yrkeserfarenhet, utbildning och skicklighet är därvid faktorer som kan ingå som differentieringsgrunder.

Samma principer för lönesättningen ska gälla för samtliga arbetstagare. Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Det föreligger inte något hinder för lönejusteringar under pågående avtalsperiod i samband med förändring av arbetsuppgifter eller ansvar.

Anmärkning:

Arbetsgivarna ska i förhållande till oorganiserade arbetstagare tillämpa de regler för revision av utgående löner, som enligt avsnitt 1 och 2 ovan gäller i förhållande till SEFs medlemmar.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningssutrymme sker vid förhandlingar inom företaget. Dessa förhandlingar ska inledas snarast möjligt.

Målsättningen är att överenskommelse ska uppnås inom företaget. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse om hur löneökningssutrymmet ska fördelas kan endera parten påkalla central förhandling. Detta ska ske inom 3 veckor räknat från dagen för den lokala förhandlingens avslutande.

Sista dag för påkallande av central förhandling är den 31 augusti för vart och ett av åren, om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Om inte någon av parterna begär central förhandling ska potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan ärendet på endera partens begäran hänskjutas till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta ska ske senast 3 veckor efter den centrala förhandlingens avslutande.

Om inte någon av parterna begär lönenämnd ska potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

4. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte 4 ledamöter, varav EFA och SEF utser 2 ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.

Nämnden ska konstitueras omgående sedan part begärt att ärende hänskjuts till lönenämnden. Nämndens avgörande ska avges skyndsamt.

5. Övriga ersättningar

Kraftverksavtalets ersättningar, liksom lokala anpassningar av avtalets löne- och ersättningsregler samt lokala ackord, räknas upp med 2,15 % per den 1 april 2013, med 2,15 % per den 1 april 2014 samt med 2,0 % per den 1 april 2015. Lokalt överenskomna ersättningar av annan typ hanteras av de lokala parterna. Härvid bör de lokala parterna bland annat beakta förändringar avseende avtalets ersättningsnivåer.

ARBETSMILJÖAVTAL

Mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA), Svenska Elektrikerförbundet (SEF), SEKO, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna har följande arbetsmiljöavtal träffats.

Personalens säkerhet och välbefinnande i sitt arbete är ett viktigt led i målsättningen att skapa minskad frånvaro, förbättrad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. För att uppnå detta fokuserar avtalet speciellt på samverkan, utbildning och företagshälsovård.

Arbetsmiljöarbetet skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda samt deras fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Anmärkning:

Såvitt avser Sveriges Ingenjörer, Ledarna, SEKO och Unionen skall de lokala samverkansformerna behandlas och fastställs av de lokala parterna och utformas så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda anställda och den lokala skyddsorganisationen.

Detta avtal utgör ett komplement och förtydligande till gällande arbetsmiljölagstiftning.

1 § Det lokala arbetsmiljöarbetet

Parterna är överens om att det praktiska arbetsmiljöarbetet inom företagen skall bedrivas i linjeorganisationen i nära samråd mellan arbetsgivaren och representanter för de anställdas organisationer.

I företag med skyddskommitté skall arbetsgivaren företräddas av person i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Skyddskommitté bör vara sammansatt av lika antal representanter från arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivare utser ordförande i skyddskommittén. Med skyddskommitté jämställs arbetsmiljökommitté eller motsvarande organ.

2 § Arbetsställe, skyddsområde och skyddsombud

Med arbetsställe enligt arbetsmiljölagen avses det lokala, avgränsade område inom vilket arbetsgivaren bedriver verksamhet. Med arbetsplats avses del av arbetsställe.

Vid ett arbetsställe kan verksamheten vara förlagd till olika lokaler, byggnader eller platser i det fria. Är verksamheten förlagd till olika orter kan varje ort utgöra ett arbetsställe.

Ett arbetsställe kan uppdelas i skyddsområden, inom vilka skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. Med skyddsombud jämställs arbetsmiljöombud eller mots

3 § Central samverkan i arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om att energibranschens utskott för hälsa, miljö och säkerhet, HMS, skall verka som ett rådgivande organ vad gäller för energibranschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

I de fall en fråga har ren partskaraktär eller uteslutande är av partsintresse, så kan frågan hänskjutas till en särskild kommitté. Kommittén skall bestå av fem ledamöter från EFA och en ledamot från vardera SEF, SEKO, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Ledamöterna utses för en tid av tre år såvida annat ej överenskommes mellan förbundsparterna. Kommittén utser inom sig ordförande och sekreterare. Om ledamöterna är ense därom, kan till sekreterare utses person utom kommittén. Kommittén beslutar i övrigt om lämplig arbetsordning.

4 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Utbildningen är avsedd för personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer eller motsvarande arbetsmiljöorgan samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna. All sådan personal skall genomgå erforderlig utbildning.

För arbetsmiljöutbildningen skall i första hand användas det utbildningsmateriel som utarbetats av Prevent, parternas samarbetsorganisation för en bättre arbetsmiljö. Även av energibranschens utskott för hälsa, miljö och säkerhet, HMS, godkänt utbildningsmateriel kan användas.

5 § Företagshälsovård

Parterna är överens om att de anställda skall ha tillgång till företagshälsovård. Riktlinjer för verksamheten framgår av bilaga 1.

6 § Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling skall i förekommande fall framställas inom två månader från den lokala förhandlingens slutförande.

7 § Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av detta avtal och med anledning därav gällande lokala bestämmelser. Nämnden skall bestå av två ledamöter från EFA och två ledamöter sammanlagt från SEF, SEKO, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Vid tvist där fler än en arbetstagarpart är berörd, skall detta ägnas särskild uppmärksamhet vid tillsättande av ledamöter i nämnden, så att lika antal ledamöter erhålls på arbetstagsidan och på arbetsgivar- sidan.

De av parterna utsedda ledamöterna skall – om fall anmäles för nämndens avgörande – gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Nämnden skall – med för parterna bindande verkan – avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande skall framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens slutförande. Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande. Denne skall i samråd med nämndens övriga ledamöter bestämma om tvistens fortsatta handläggning med sikte på att utan tidsutdräkt uppnå en slutlig lösning.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitande av opartisk ordförande delas lika av EFA och SEF alternativt SEKO, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna beroende på vilken organisation som hänskjutit fråga till nämnden.

8 § Giltighet

Detta avtal ersätter avtal från 1 april 2004 och gäller tills vidare från och med den 1 september 2011 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Stockholm den 24 augusti 2011

EnergiFöretagens
Arbetsgivareförening

SEKO

Sveriges Ingenjörer

Svenska
Elektrikerförbundet

Unionen

Ledarna

Bilaga 1

Riktlinjer rörande företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsättes ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv främst skall syssla med förebyggande hälsovård, hälsoundersökningar, lagstadgade hälsokontroller, arbetsrelaterad vård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård inom branschen skiftar mellan olika företag. Detta gäller såväl behovens omfattning som inriktning. Det är därför viktigt att företagen och deras anställda ges möjlighet att erhålla en företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag. Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov.

Utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda genom vederbörliga överläggningar i skyddsorganisationen.

Anmärkning

Parterna utgår från att de lokala riktlinjerna normalt ges formen av lokala överenskommelser, som i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid eller den uppsägningstid som de lokala parterna är ense om.

Kan lokal överenskommelse om riktlinjer inte träffas, kan frågan hänskjutas till energibranschens kommitté, enligt 3 §. Kommittén skall härvid pröva frågan i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Härutöver kan alltid ärenden enligt förra stycket behandlas på sätt som anges i avtalets 6 § respektive 7 §.

Anmärkning

Med tanke på att arbetsgivarens – och därmed linjechefernas – ansvar för arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor markerats starkare, finns det skäl att i riktlinjerna precisera gränsdragningen mellan tekniska företagshälsovårdens uppgifter i egenskap av stödresurs i företaget och vad som faller på linjeansvariga chefer inom ramen för ett med produktionen integrerat arbetsmiljöarbete.

Checklista vid nyanställning

Checklista vid nyanställning

Energiföretagens Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet är överens om att denna checklista inte utgör något kollektivavtal utan är ett exempel på frågor som bör tas upp i samband med nyanställning av personal.

Allmänt

- Arbetstider, matraster m.m.
- Rutiner med tidsedlar
- Sjukanmälan
- Semester, tjänstledighet
- Arbetstidsförkortning
- Arbete utom hemorten
- Försäkringar, AMF, GF 3100
- Arbetskläder
- Förråd och materielhantering
- Presentation av personal

Arbetarskydd

- Skyddsansvarig på företaget
- Skyddsombud
- Huvudskyddsombud
- Eventuellt regionalt skyddsombud
- Personlig skyddsutrustning
- Första hjälpen och krisstöd
- Maskiner, verktyg
- Elarbetsansvar, kontroll före idrifttagning
- ESA

Exempel utseende av elarbetsansvarig

EFA ELSÄKERHET SEF

1.

Företag:

Arbetsledare/projektledare:

2.

Att utse elarbetsansvarig är en del av elsäkerhetsplaneringen. Elarbetsansvarig skall tillse att elsäkerhetsåtgärder vidtas under arbetets genomförande.

3.

Utseende av elarbetsansvarig kan göras för visst arbete eller för viss typ/typer av arbeten, för tid ej överstigande 12 månader vid varje tillfälle.

4.

Deltagande montörer.

Elarbetsansvarig informeras skriftligen, när så är möjligt om vilka montörer som deltar i arbetet.

5.

Bekräftelse av mottagandet av arbetsuppgift - elarbetsansvarig.
Jag åtar mig uppgiften som elarbetsansvarig.

6.

Elarbetsansvaret upphör när arbetet är klart eller om annan övertagit uppgiften.

Ort och datum

Elarbetsansvarig

Kommentarer till exempel ”Utseende av elarbetsansvarig”

Enligt ELSÄK-FS 2006:1, skall arbetsgivaren för varje arbete där det finns elektrisk fara, utse vem eller vilka som skall tillse att elsäkerhetsåtgärder vidtas för arbetets genomförande. Den eller de som utses skall ha tillräckliga kunskaper för uppgiften.

Elarbetsansvarig utses skriftligen enligt exempel, beredskaps- vaktlista, ärendehanteringssystem, annan instruktion.

Vid varje elarbete skall Elsäkerhetsverkets föreskrifter samt de elsäkerhetsanvisningar (ESA) som arbetsgivaren eller anläggningsinnehavaren beslutat att använda, tillämpas.

Arbetsgivaren skall förvissa sig om att den elarbetsansvarige är förtrogen med arbetet och arbetsmetoden. Vid planerat arbete skall den elarbetsansvarige ha nödvändig kännedom om arbetsplatsen.

Om en arbetstagare inte anser sig kunna åta sig uppgiften att vara elarbetsansvarig, får arbetsgivaren själv eller annan anställd vara elarbetsansvarig under den tid arbetet utförs. Detta påverkar dock inte den anställdes skyldighet att utföra arbetet. En arbetstagare kan även avsäga sig uppgiften att vara elarbetsansvarig på grund av otillräckliga förutsättningar. Detta bör ske skriftligen.

Den elarbetsansvarige informeras skriftligen, när så är möjligt om vilka montörer som deltar i arbetet. Sedan arbetet påbörjats håller den elarbetsansvarige förteckning över montörer uppdaterad.

ANTECKNINGAR

[illegible]

[illegible]



Ett medlemskap i Elektrikerna garanterar dig:

- Löneskydd.
- Experthjälp vid alla tvister som berör din anställning.
- Rättshjälp.
- Fortlöpande facklig information via förbundets hemsida.
- Svenska Elektrikerförbundets tidning Elektrikern.
- Försäkringar:

Hemförsäkring, Grupplivförsäkring, Barngrupplivförsäkring,
Fritidsförsäkring samt kompletterings-TGL.

- Inkomstförsäkring vid arbetslöshet.
- Mesta möjliga avtalshöjning via kollektivavtalet.
- Extra pensionsavsättning.
- Kollektivavtalet din Rättighet.

Elektrikerna

Svenska Elektrikerförbundet
Box 1123 • 111 81 Stockholm
Tel 08-412 82 82 • Fax 08-412 82 01

sef.se