

Sågverksindustrin

Sågverksavtalet

1 april 2013 – 31 mars 2016



FACKET FÖR SKOGS- TRÄ-
INDUSTRIEN

Allmänna bestämmelser för kollektivavtal

Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS
med kommentarer utarbetade av parterna

Avtalstexten markerad med skugga

Kommentartexten utan skugga

Giltighetstid: 1 april 2013 – 31 mars 2016

Mellan parterna gäller även följande avtal och överenskommelser:

- TFA
- TGL
- Omställningsförsäkring TSL (AGB)
- AGS
- Avtalspension SAF-LO
- Huvudavtal
- Utvecklingsavtal
- Jämställdhetsavtal
- Industriavtalet
- Lönestatistik
- Ungdomsanställning

Innehåll

§ 1 Tillämpningsområde	4
§ 2 Allmänna förhållningsregler	5
§ 3 Anställningens ingående	6
§ 4 Arbetstid	7
§ 5 Avlöningsbestämmelser	31
§ 6 Tillägg på grund av arbetstidens förläggning	45
§ 7 Permission	51
§ 8 Semester	53
§ 9 Helgdagslön	55
§ 10 Sjukdom m m	57
§ 11 Föräldralön	60
(mom 1 gäller fram till den 31 december 2013, varpå det utmönstras ur avtalet och upphör att gälla.)	60
§ 12 Permitteringslön	61
§ 13 Betalning vid omplacering och omflyttning av arbetare	62
§ 14 Livsarbetstid - Arbetstidskonton	69
§ 15 Anställningens upphörande	76
§ 16 Förhandling m m	78
§ 17 Uppsägning av lokavtal	79
§ 18 Avtalets giltighetstid	79
Bilaga 1: Särskilda regler för månadslön	80
Bilaga 2: Avtal angående yrkesutbildning	85
Bilaga 3: Överenskommelse om praktikarbete	90
Bilaga 4: Riktlinjer avseende kompetensutveckling	92
Bilaga 5: Arbetsmiljöavtal	94
Bilaga 6: Avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården	96
Bilaga 7: Förstärkt förhandlingsrätt i vissa fall vid inhyrning	100
Bilaga 8: Betalnings- och avdragsregler vid överenskommelse om varierad arbetstid	102
Bilaga 9: Överenskommelse om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO	104
Bilaga 10: Stöd vid förhandling om inhyrning av personal	106
Bilaga 11: Rätt till deltid	107
Sökordsregister	108

§ 1 Tillämpningsområde

Dessa allmänna bestämmelser ska tillämpas för alla kollektivavtal som träffas mellan medlemmar av Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS vid *sågverk, hyvleri, plywood- och motsvarande industri m m.*

§ 2 Allmänna förhållningsregler

- 1) Alla som samverkar i produktionen på en arbetsplats ska medverka till att skapa bästa möjliga relationer, arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Arbetsgivaren och de anställda ska därför medverka till en god ordning, att olycksfall förebyggs och att en trevlig anda råder. Som förebyggande åtgärd ska introduktionen av nyanställda ske i samverkan mellan de lokala parterna.
- 2) Varje anställd ska utföra det arbete som arbetsledningen anvisar samt följa gällande lokalavtal och i övrigt de föreskrifter som gäller för arbetet.
- 3) Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller lämna arbetet. Den som vill vara ledig ska begära det hos arbetsledningen och samtidigt ange tidpunkt för beräknad återkomst.
- 4) Anslag och motsvarande får sättas upp på anvisade platser.
- 5) Utöver dessa regler gäller lokala förhållningsregler.

§ 3 Anställningens ingående

a) Anställningsavtalet

Anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS).

b) Anställning tillsvidare

En anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om annat.

c) Tidsbegränsad anställning

För vikariat och provanställning gäller vad som föreskrivs i 5 och 6 §§ LAS och för praktikarbete gäller vad som anges i detta avtal Bilaga 3, § 5. För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande:

Arbetsgivaren får träffa avtal med arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst 12 månader under en tidsperiod om högst tre år, för en och samma arbetstagare. Efter lokal överenskommelse kan annan längre tidsgräns tillämpas utöver 12 månader, dock högst ytterligare sex månader, för en tidsperiod om tre år.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot stycket ovan.

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid med detta avtal kan förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren i enlighet med § 36 LAS.

Arbetsgivare som avser att ingå avtal om tidsbegränsad anställning ska innan dess underrätta den lokala fackliga organisationen.

§ 4 Arbetstid

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet. Enligt förbundens uppfattning motsvarar även bestämmelserna i denna paragraf innehållet i EGs arbets- tidsdirektiv.

Detta gäller även tillämpningen av reglerna om högst 48 timmars arbetsvecka med en beräkningsperiod om 12 månader.

Därest ändringar skulle ske i arbetstidslagen förutsättes överläggningar om eventuella förändringar i denna paragraf komma till stånd mellan förbunden. I denna situation har förbunden en ömsesidig rätt att säga upp denna paragraf, mom 5, 7-10 med sex månaders uppsägningstid.

Mom 1 Lokal överenskommelse om arbetstider

Den ordinarie arbetstiden och arbetstidens förläggning fastställs genom lokal överenskommelse i särskild handling.

Vid fastställande av arbetstidens förläggning ska hänsyn tas till såväl verksam- hetens behov som arbetstagarnas berättigade intressen.

Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning gäller med en uppsäg- ningstid om tre månader för båda parter, om inte överenskommelse träffas om annat.

Inför och under förhandling om arbetstidens förläggning är det särskilt viktigt att belysa såväl verksamhetens behov som arbetstagarnas berättigade intressen enligt följande.

Verksamhetens behov

Hur kan verksamheten bedriva en effektiv, rationell, kundanpassad och konkur- renskraftig verksamhet? Finns det ett temporärt eller ett mer permanent behov? Vilka avdelningar påverkas? Vad gäller beträffande orderläge, kundbehov, under- håll, arbetsledning, administration m.m.? Kommer entreprenörer att påverkas av förläggningen?

Tidsaspekter

Under vilka tider behöver verksamheten bedrivas? Vilka arbetsuppgifter är bundna till fasta tider? Vilka arbetsuppgifter går att styra tidsmässigt? Hur ser arbetsuppgifternas fördelning ut under dygnet?

Alternativ

Finns det alternativa arbetstider som uppfyller företagets behov? Om alternativ finns behandlas dessa i förhandlingsarbetet.

Sociala aspekter

Kan företagets förslag påverka de anställdas hälsa/välmående och ekonomi? Om ja, hur och på vilket sätt? Hur påverkas familj, fritidsintressen, tillgång till barntillsyn och kommunikationer m.m.?

Bemannning

Hur ser en ideal bemanning ut? Hur ser möjligheter till kompetensutveckling och ledighet ut?

Konsekvenser

Vad innebär en sammantagen bedömning?

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat gäller följande:

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt för kalenderår 40 timmar per helgfri vecka, med följande undantag:

- a) I kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar per helgfri vecka.
- b) I intermittent treskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- c) I kontinuerligt tvåskiftsarbete 37 timmar per helgfri vecka.
- d) I intermittent tvåskiftsarbete 38 timmar per helgfri vecka.
- e) I intermittent separat nattskiftsarbete 37 timmar per helgfri vecka.

Efter lokal överenskommelse om kontinuerligt skiftarbete ska icke schemalagd ordinarie arbetstid fullgöras i form av utfyllnadsskift med betalning enligt § 6 mom 4.

Mom 3 Den ordinarie arbetstidens förläggning

- 1) Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller enligt lokal överenskommelse kan överenskommelse träffas direkt mellan arbetsgivaren och den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelser med enskilda arbetstagare. Överenskommelsen gäller med en månads uppsägningstid för både arbetsgivare och arbetstagare.

- 2) Bestämmelserna i denna paragraf om raster ska beaktas vid överenskommelse om den ordinarie arbetstidens förläggning. Det ska också vara möjligt att utföra postnings- och ställningsarbeten under rasterna utan att det påverkar den ordinarie arbetstiden.
- 3) Även varierad arbetstid kan införas genom lokal överenskommelse om den ordinarie arbetstidens förläggning. Parterna kan i sådant fall träffa överenskommelse om särskilda betalnings- och avdragsregler. Om överenskommelse inte träffas om betalnings- och avdragsregler tillämpas Bilaga 8.
- 4) Om överenskommelse inte kan träffas enligt mom 1 förläggs den ordinarie arbetstiden inom följande ramar:

a) Dagarbete

Måndag – fredag 8 timmar per dag mellan 06.00-17.00. Den sammanlagda tiden för raster får inte överstiga en timme per dag.

Den ordinarie arbetstiden kan förläggas så att den börjar och slutar vid olika tidpunkter för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. Även rasterna kan förläggas till olika tider för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare.

Enligt särskilt arbetstidsschema kan arbeten som är nödvändiga för den ordinarie driftens gång som reparation, underhåll, torkhusarbeten, transporter, vaktarbete och liknande förläggas även till lördagar mellan kl 06.00-13.00. Kompensation för sådant arbete utgår företrädesvis under likvärdig tid, såsom i anslutning till ledig lördag, helgdag eller annan längre ledighet.

b) Intermittent tvåskiftsarbete

Måndag-fredag 8 timmar per skift mellan 06.00-24.00. Den sammanlagda tiden för raster får inte överstiga en timme per dag.

Om möjligheten till 40 timmars driftstid per skift och vecka utnyttjas ska arbetstagarna beredas lediga dagar så att arbetstiden blir 38 timmar per vecka i genomsnitt. Om det kan ske utan påtaglig störning för verksamheten ska sådan ledighet förläggas i samband med veckoslut.

Arbetstiden kan förläggas så att den delvis sammanfaller för de båda skiftlagen. Den kan också förläggas så att den enskilde arbetstagaren gör fler förmiddagsskift än eftermiddagsskift. Rasterna kan förläggas till olika tider för enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare.

Arbeten som är nödvändiga för den ordinarie driftens gång, driftarbete som är nära anknutet till annat skiftarbete på arbetsplatsen samt vaktarbete kan förläggas i ett skift på lördagar.

c) Intermittent treskiftsarbete

8-timmarsskift med skiftbyte kl 06.00, 14.00 och 22.00. Skiftveckan påbörjas tidigast söndag kl 22.00 och avslutas senast lördag kl 14.00.

d) Kontinuerligt tvåskiftsarbete

Arbetet bedrivs med tre skiftlag i cykel; eftermiddag, förmiddag plus lördag-söndag och frivecka. Arbetet ska förläggas måndag-fredag kl. 05.00-24.00 och under lördag-söndag kl. 06.00-19.00. Den sammanlagda tiden för raster får inte överstiga en timme per skift.

Ordinarie arbetstid förläggs även till helguppehåll under trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag samt under veckoslut, förutom söndag som infaller den 27 december eller den 2 januari.

Den ordinarie arbetstiden ska schemaläggas.

e) Kontinuerligt treskiftsarbete

Arbetet ska förläggas till veckans alla dagar. Ordinarie arbete i skiftcykeln, exklusive utfyllnadstid, ska utföras under sju dagar i följd och medföra ledighetsperioder om vardera minst fyra dagar i följd.

Ordinarie arbetstid förläggs även till helguppehåll under trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag samt under veckoslut, förutom söndag som infaller den 27 december eller den 2 januari.

Den ordinarie arbetstiden ska schemaläggas. I den mån utfyllnadstid erfordras ska denna förläggas i anslutning till ordinarie arbetstid i schemat och med maximalt ett utfyllnadsskift per ledighetsperiod.

f) Kontinuerligt treskiftsarbete utan helguppehåll

Där arbetsprocessen är sådan att kontinuerligt arbete är en naturlig arbetstidsform som exempelvis tork, kraftcentral och underhållsarbete kan kontinuerligt treskiftsarbete pågå utan helguppehåll.

Den ordinarie arbetstiden ska schemaläggas.

Om arbetsgivaren har fastställt arbetstidsformen enligt denna punkt och avser att inom ramen för denna punkt byta arbetstidsform ska förhandlingar först genomföras. Därefter gäller en varseltid om 30 dagar innan förändringen genomförs.

Om en arbetsgivare vill ändra arbetstidens förläggning som har fastställts enligt denna punkt gäller en varseltid om 14 dagar.

- 5) Den ordinarie arbetstiden i treskiftsarbete och i intermittert separat nattskiftarbete får förläggas under tiden kl 00.00-05.00. Efter lokal överenskommelse eller överenskommelse mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare får arbetstiden även för övriga arbeten förläggas till sådan tid.
- 6) Intermittert tvåskiftsarbete kan efter lokal överenskommelse kompletteras med t ex separat nattskift och/eller separat deltidsarbete för högst 32 timmar sammanlagt under lördag – söndag som ordinarie arbetstid utan att det påverkar arbetstidsformen. Förläggningen av sådan tid kan ske efter individuell överenskommelse i enlighet med ovan.

- 7) Om en arbetsgivare avser att byta arbetstidsform ska förhandlingar först genomföras. Därefter gäller en varseltid om 14 dagar innan förändringen genomförs, om inte lokal överenskommelse träffas om annat.
- 8) Vid en förändring av arbetstidsformen som ska gälla under högst fyra veckor ska arbetsgivaren varsla den lokala fackliga organisationen på företaget 14 dagar innan förändringen genomförs. Avser förändringen arbetstidsformer enligt punkten 4 d-f gäller en varseltid om 30 dagar.

Mom 4 Helguppehåll

Där kontinuerligt arbete är förlagt med helguppehåll ska uppehåll göras under följande helger under minst nedan angivet antal timmar. Uppehållen ska ske under nedan angivna tider om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Nyår	48 tim	från kl 06 nyårsafton till kl 06 den 2 januari
Påsk	96 tim	från kl 06 långfredagen till kl 06 påföljande tisdag
1 maj	24 tim	från kl 22 den 30 april till kl 22 den 1 maj
Pingst	48 tim	från kl 06 pingstafton till kl 06 påföljande måndag
Nationaldagen	24 tim	från kl 22 den 5 juni till kl 22 den 6 juni
Midsommar	72 tim	från kl 22 torsdag till kl 22 påföljande söndag
Jul	72 tim	från kl 06 julafton till kl 06 den 27 december

Vid intermittent arbete ska - förutom de uppehållstider som gäller vid kontinuerligt arbete - uppehåll i driften göras under helger och veckoslut under minst nedan angivet antal timmar. Uppehållen ska ske under nedan angivna tider om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Trettondagen	24 tim	från kl 22 helgdaysafton till kl 22 Trettondagen
Kr Himmelfärdsdag	24 tim	från kl 22 helgdaysafton till kl 22 helgdagen
Alla Helgons dag	24 tim	från kl 22 helgdaysafton till kl 22 helgdagen
Veckoslut	32 tim	från kl 14 lördag till kl 22 söndag

I tvåskiftsarbete påbörjas helguppehållet vid trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Nationaldagen den 6 juni, Alla Helgons dag och midsommar efter andra skiftets slut natten mot respektive helgdag.

Mom 5 Övertidsarbete

Med övertid förstås arbetstid utöver den för arbetaren gällande ordinarie arbetstiden.

Arbetstagaren är skyldig att – inom ramen för bestämmelserna i denna paragraf – arbeta utöver den ordinarie arbetstiden när arbetsgivaren begär det. Övertidsarbete ska dock bara begäras för sådant arbete som inte utan stora problem kan skjutas upp till ordinarie tid.

Besked om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt före den ordinarie arbetstidens slut dagen innan.

Arbetsgivare ska föra anteckningar om övertid (*övertidsjournal*). Arbetarna har rätt att själva eller genom sina fackliga företrädare ta del av anteckningarna.

Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetarens ordinarie arbetstid likställas med ordinarie arbetstid. Detta gäller dock icke ledighet för erhållande av veckovila.

- Övertid får på de grunder som gäller enligt allmänna bestämmelserna tas ut med högst 48 timmar per fyra veckorsperiod alternativt 50 timmar under en kalendermånad, dock högst med 200 timmar under ett kalenderår (*allmän övertid*). I detta moment angivna tal kan ökas till följd av kompensationsledighet enligt moment 6 nedan samt uttagen tid enligt reglerna om livsarbets-tid § 14.

Vid behov får efter lokal överenskommelse ytterligare övertid (*extra övertid*) tas ut med högst 150 timmar under ett kalenderår.

När allmän övertid har tagits ut av en arbetstagarare med 100 timmar under ett kalenderår, ska arbetsgivaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

- b) Såvitt avser övertidsarbete i form av förberedelse- eller avslutningsarbete eller övertidsarbete för att regelbundet under veckoslut och helger sköta virkestorkarna gäller, att lokal överenskommelse kan träffas om lämplig schablonberäkning av tidsåtgången för sådant arbete.
- c) Har natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver (*nödfallsövertid*).

Har nödfallsövertid tagits ut ska arbetsgivaren snarast meddela detta till avdelningen. Nödfallsövertid räknas ej in i utrymmet för allmän övertid.

Det är liksom tidigare viktigt att hålla isär begreppet övertid i betalningshänseende och övertid i redovisningshänseende.

Vad gäller betalningen utgår övertidstillägg vid arbete utanför den för arbetaren schemalagda ordinarie arbetstiden. Vid beräkning och redovisning av övertidens omfattning är det emellertid endast den del av arbetstiden, som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet, som ska redovisas som övertid.

Parterna har inte utformat några detaljerade regler för hur övertidsjournalerna ska se ut. Det viktiga är att de förs regelbundet och att däri antecknas sådana uppgifter som är av vikt för att löpande kunna följa övertidsuttaget.

I femte stycket finns en viktig skillnad mot lagen. I stället för att som lagen begränsa utrymmet för lokala överenskommelser om extra övertid till en månad, har förbunden valt att låta de lokala parterna disponera över ett visst tidsutrymme, vilket kan användas när som helst under året. Det angivna gränsvärdet avser varje individ, liksom gränsvärdena för allmän övertid i a).

Mom 6 Kompensationsledighet

Överenskommelse om kompensationsledighet efter utfört övertidsarbete kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Kompensationsledigheten beräknas till samma antal timmar som det aktuella övertidsarbetet. Utläggningen av ledigheten sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren med beaktande av både produktionens och arbetstagarens berättigade intressen. Vid uttag av ledighet ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertid enligt bestämmelserna i denna paragraf.

Träffas överenskommelse om kompensationsledighet betalas övertidstillägg och eventuellt OB-tillägg ut i anslutning till övertidsarbetet. Utbetalning av den ordinarie lönen för övertidsarbetet kan, om arbetstagaren begär det, ske i anslutning till att ledigheten tas ut.

Anmärkning

Om den ordinarie lönedelen för övertidsarbetet enligt 'överenskommelse betalas ut i anslutning till kompensationsledigheten, ska ledigheten betraktas som ordinarie arbetstid vid tillämpning av semesterlagen och vid beräkning av ordinarie lön i lönestatistiken.

Det normala bör enligt förbundsparternas mening vara att ledigheten läggs ut inom en tvåmånadersperiod efter det utförda övertidsarbetet, dvs inom en överblickbar tid efter detta. Det är möjligt för de lokala parterna att träffa olika överenskommelser om ett maximalt antal timmar som får sparas för kompensationsledighet eller att man har en avstämning med jämna mellanrum varefter kompensationsledigheten ska vara ”nollställd”.

Har överenskommelse om kompensationsledighet träffats ska övertidstillägg och eventuellt OB-tillägg utges i anslutning till övertidsarbetet. Den ordinarie lönen för det utförda övertidsarbetet kan dock betalas ut i anslutning till kompensationsledigheten. Enligt förbundsparternas mening ska det ske om arbetaren begär det och det inte innebär stora problem av redovisningsteknisk eller annan administrativ natur för arbetsgivaren.

Att tid som motsvarar uttagen kompensationsledighet ska återföras som tillgänglig övertid enligt bestämmelserna i denna paragraf innebär att det är först då ledigheten tagits ut som en återföring kan ske.

Eftersom det är fråga om betalning för frilagd ordinarie tid blir förhållandet det samma som i fråga om betald frilagd ordinarie tid för veckovila eller för permission.

Om inte tiden skulle redovisas som ordinarie arbetstid skulle den redovisade timförtjänsten bli för hög, eftersom underlaget skulle innehålla pengar redovisade som ordinarie lön men utan motsvarande arbetstid.

Observera att detta endast gäller då den ordinarie lönedelen utbetalats under kompensationsledigheten. Om ledigheten är obetald därför att hela betalningen – både ordinarie del samt OB- och övertidstillägg – utbetalats då övertidsarbetet utförts ska kompensationsledigheten ej redovisas som ordinarie arbetstid.

Mom 7 Dygnsvila

Huvudregeln är att varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens arbetstidsschema (*dygnsvila*).

Undantag från huvudregeln får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Det kan exempelvis innebära övertidsarbete, överflyttning eller annan överenskommen arbetstidsförläggning. Arbetstagaren har då rätt till motsvarande förlängd vila i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Om vila av sakliga skäl inte kan ges på detta sätt, ska arbetstagaren senast inom en månad erbjudas motsvarande förlängd vila.

Undantag från tillämpningen av reglerna i denna paragraf får också ske genom lokal överenskommelse för arbete som kan planeras och förutses, exempelvis arbete vid tork, panna, postningar, beredskap, utbildning m.m. Arbetstagaren har då rätt till förlängd vila i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, om lokal överenskommelse inte träffas om annat.

Undantag från dygnsvilan får inte göras fler än sju dagar i följd räknat från det första arbetspassets början.

Vid förläggning av förlängd vila enligt ovan gäller att såväl verksamhetens krav som den anställdes önskemål och behov ska beaktas.

Förlängd vila enligt ovan får inte medföra inkomstbortfall.

Beredskap räknas inte som arbete vad gäller dygnsvilan.

Anmärkning

Med förlängd dygnsvila avses återstående timmar av 11 timmars sammanhängande dygnsvila för varje 24-timmarsperiod som brutit dygnsvila.



Särskilda förhållanden som inte har kunnat förutses avser händelser/förhållanden som arbetsgivaren inte har vetskap om när de exakt inträffar, t ex driftsavbrott, sjukdom etc.

Gemensamma riktlinjer för tillämpning av dygnsviloregeln

Enstaka brott mot dygnsvilan innebär mindre olägenhet för arbetstagaren. Sakliga skäl får bl a bedömas såväl utifrån om fråga är om upprepad förkortade dygnsvila som när på dygnet förkortningen sker (exempelvis är en förkortning för en dagarbetare för tid mellan kl. 00 till 05 normalt sett mer olägligt än en förkortning kl. 18-00).

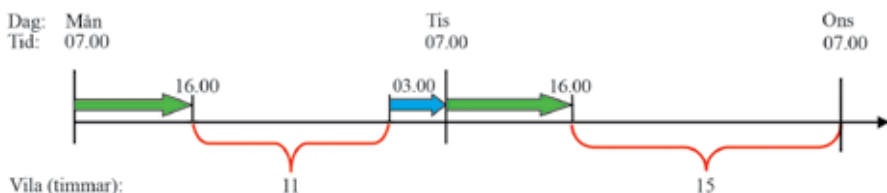
Innebörden av sakliga skäl-regeln är att den motsvarande återstående viloperioden som inte kunnat läggas ut ett visst dygn (dvs den förlängda dygnsvilan) läggs ut inom en månad. Under tillfälle då arbetstagaren har en längre sammanhängande vila (t ex veckovila) kan den förlängda dygnsvilan läggas ut.

Gemensam exempelsamling dygnsvila

-  Ordinarie arbetspass
-  Arbete utöver ordinarie arbetspass

Exempel där dygnsvilan följer huvudregeln

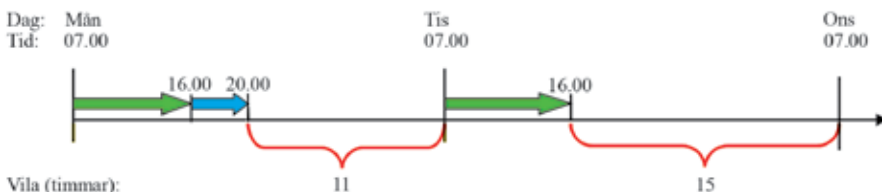
Exempel 1 – Övertid i anslutning till ordinarie arbete (före)



Arbetstagaren börjar sitt ordinarie pass måndag morgon kl. 07.00 och arbetar till kl. 16.00. Pga t ex sjukfall måste arbetstagaren rycka in redan kl. 03.00 på tisdagen och sedan fullfölja sitt ordinarie arbetspass kl.07.00–16.00 samma dag.

11 timmars sammanhängande dygnsvila hänförlig till måndagens arbetspass erhålls mellan måndag kl. 16.00 och tisdag kl. 03.00.

Exempel 2 – Övertid i anslutning till ordinarie arbete (efter)

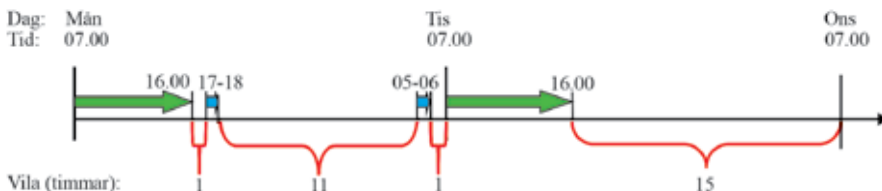


Arbetstagaren fullgör sitt ordinarie arbetspass måndag kl. 07.00–16.00 och måste ta ett leveransåtagande arbeta övertid till kl. 20.00. På tisdagen går arbetstagaren på sitt arbetspass på ordinarie tid kl. 07.00.

Parterna är överens om att övertid i direkt anslutning till ordinarie pass räknas som ett pass i dygnsvilohänseende. Därmed är det passet som börjar tisdag kl. 07.00 som bryter dygnsvilan och inte passet från kl. 16.00 på måndagen.

11 timmars sammanhängande dygnsvila hänförlig till måndagens arbetspass erhålls mellan måndag kl. 20.00 och tisdag kl. 07.00.

Exempel 3 – Kort oförutsedd övertid

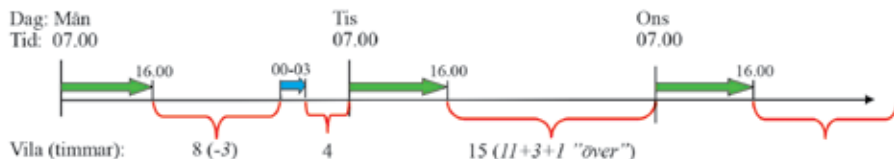


Arbetstagaren fullgör sitt ordinarie arbetspass måndag kl. 07.00–16.00 och måste t ex pga sjukfall rycka in igen och arbeta kl. 17.00–18.00 och sedan återigen kl. 05.00–06.00 på tisdagen, för att sedan gå på sitt ordinarie pass kl. 07.00 samma dag.

Under måndagen får arbetstagaren 7 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 4 timmar saknas (och ska utgå som förlängd dygnsvila). Enligt undantagsregeln ska arbetstagaren få den förlängda dygnsvilan utlagd i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Den förlängda dygnsvilan om 4 timmar ges därför i anslutning till tisdagens ordinarie arbetspass, dvs efter avslutat arbetspass kl 14.00–18.00. Vilan om 15,5 timmar fram till onsdag kl. 05.30 inkluderar därmed både 4 timmars förlängd dygnsvila från måndagen och 11 timmars sammanhängande ordinarie dygnsvila efter tisdagens arbetspass. Ytterligare kompensation pga dygnsvilobestämmelsen ska därmed inte utgå.

Undantag från huvudregeln kan ske för ytterligare övertid i form av ytterligare ett dubbelskift tisdag kl. 14.00–22.30 om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana undantag får inte ske fler än sju dagar i följd. Den totala förlängda vilan uppgår i så fall till 2x4 timmar, dvs 4 hänförliga till måndagens arbetspass och 4 timmar hänförliga till tisdagens arbetspass. Arbetstid får då normalt sett friläggas under onsdagens ordinarie arbetspass så att arbetstagaren får ut sina 11 timmars sammanhängande vila hänförlig till tisdagens arbetspass, dvs arbetstagaren får betald ledighet kl. 05.30–09.30; endast om sakliga skäl föreligger kan restvilan läggas ut vid ett senare tillfälle och inom en månad. Måndagens 4 saknade timmar ska läggas ut senast inom en månad.

Exempel 6 – Oförutsedd övertid som bryter dygnsvila I



Arbetstagaren fullgör sina ordinarie arbetspass måndag, tisdag och onsdag kl. 07.00–16.00 och måste t ex pga maskinhaveri rycka in och arbeta kl. 00.00–03.00 tisdag.

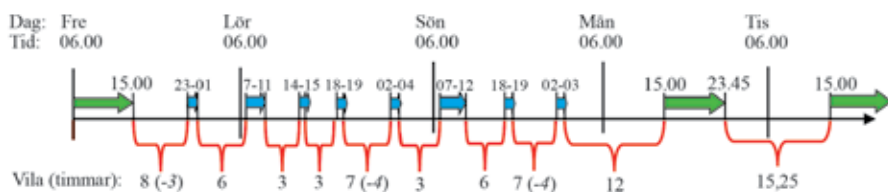
Under måndagen får arbetstagaren 8 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 3 timmar saknas (och ska utgå som förlängd dygnsvila). Enligt undantagsregeln har arbetstagaren rätt att få ut den förlängda dygnsvilan i anslutning till det arbetspass som brutit dygnsvilan, dvs för måndagen redan på morgonen på tisdagen kl. 07.00–10.00. I detta fall borde dock sakliga skäl finnas för att inte lägga ut den förlängda dygnsvilan redan på tisdag morgon, då behovet av arbetskraft finns från kl. 07.00 och det är svårt att ringa in personal mellan kl. 03.00 och 07.00, och då fråga är om endast ett enstaka brott mot dygnsvilan. Vilan ska då läggas ut senast inom en månad, i detta fall lämpligen efter tisdagens arbetspass då

Under förutsättning att den sammanlagda viloperioden under 24-timmarperioden (utgående från den gällande ordinarie arbetstiden) uppgår till minst 11 timmar, anses dygnsvila ändå ha erhållits.

Rekommendationer vid beredskap

Med beredskap avses tid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer (se § 6 i Bilaga 5 Arbetstidsavtal). En förutsättning för skyldighet att utföra beredskapsarbete är att en lokal överenskommelse finns mellan parterna.

Exempel 1 – Helgberedskap fredag-måndag



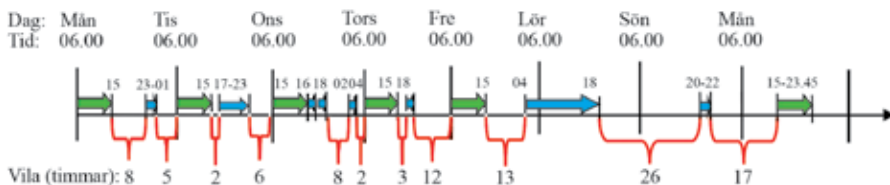
Arbetstagaren arbetar intermittent 2-skift kl. 06.00–15.00 och har helgberedskap vid tork och panna fredag kl. 15.00–måndag kl. 06.00. Arbetstagaren inställer sig efter ett larm fredag kl. 23.00–lördag kl. 01.00, larm lördag kl. 07.00–kl. 11.00, larm lördag kl. 14.00–15.00, larm lördag kl. 18.00–19.00, larm söndag kl. 02.00–04.00, larm söndag kl. 07.00–12.00, larm söndag kl. 18.00–19.00 samt larm måndag kl. 02.00–03.00. Arbetstagaren arbetar eftermiddagsskift kl. 15.00–23.45 under kommande veckan.

Utgångspunkter för den lokala överenskommelsen anges nedan.

Parterna är överens om att dygnsvilobrott under helgberedskap får tålas av arbetstagaren så länge arbetstagaren får 11 timmars sammanhängande dygnsvila innan tjänstgöring påbörjas på ordinarie schema igen. I detta fall börjar det första ordinarie arbetspasset måndag kl. 15.00. För att inte behöva frilägga arbetstid från måndagens arbetspass måste arbetstagaren vila från måndag kl. 04.00–15.00.

Under fredagen får arbetstagaren 8 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 3 timmar saknas. Under lördagen får arbetstagaren 7 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 4 timmar saknas. Under söndagen får arbetstagaren återigen 7 av sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila, dvs 4 timmar saknas.

Exempel 2 – Veckoberedskap 7 dagar



Arbetstagaren arbetar intermittent 2-skift kl. 06.00–15.00 vecka 1 och har beredskap vid tork och panna måndag kl. 15.00–måndag 15.00. Arbetstagaren inställer sig efter ett larm kl. 23.00 måndag–01.00 tisdag, larm kl. 17.00–23.00 tisdag, larm kl. 15.00–16.00 onsdag, larm kl. 18.00–19.00 onsdag, larm kl. 02.00–04.00 torsdag, larm kl. 18.00–19.00 torsdag, larm fredag kl. 04.00–18.00 lördag samt larm kl. 20.00–22.00 söndag. Arbetstagaren arbetar eftermiddagsskift kl. 15.00–23.45 under kommande vecka 2.

Utgångspunkter för den lokala överenskommelsen anges nedan.

Parterna är överens om att regeln att undantag från dygnsvilan får göras för som längst sju dagar i följd, har sin bakgrund bland annat i att det är möjligt att träffa lokal överenskommelse om veckoberedskap. Parterna är överens om att EU:s arbetstidsdirektiv och arbetsmiljöskalet talar för att de lokala parterna utformar lokala överenskommelser med hänsyn till följande.

Parterna är överens om att under veckoberedskap bör strävan vara att arbetstagaren har sammanlagt 11 timmars dygnsvila, dock inte nödvändigtvis sammanhängande. De lokala parterna bör överenskomma om eventuell kompenserande ledighet när arbetstagaren får kortare än 11 timmars sammanlagd dygnsvila vid flera dygn i sträck.

Arbetstagaren ska få 11 timmars sammanhängande dygnsvila innan tjänstgöring påbörjas på ordinarie schema igen efter avslutad beredskap; i annat fall får arbetstid friläggas så att arbetstagaren erhåller 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Dygnsvilan kan ligga såväl under som efter beredskapsperioden, men innan tjänstgöring påbörjas igen.

I detta fall börjar det första ordinarie arbetspasset måndag kl. 15.00. För att inte behöva frilägga arbetstid från måndagens arbetspass måste arbetstagaren vila under beredskapen från måndag kl. 04.00–15.00, vilket uppfylls i exemplet. Hade arbetstagaren inställt sig för larm även kl. 04.00–06.00, hade 2 timmars arbetstid behövt friläggas (kl. 15.00–17.00) för att arbetstagaren skulle få sina 11 timmars sammanhängande dygnsvila.

Mom 8 Nattvila

Arbetare har rätt till ledigt för nattvila. I sådan ledighet ska – med de undantag som anges i denna paragraf – ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00.

Mom 9 Veckovila

Arbetarna har rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Arbetare som i samband med veckoslut erhållit minst 36 timmars sammanhängande ledighet ska anses ha erhållit veckovila oavsett när under veckoslutet ledigheten är förlagd.

I de fall sammanräknad veckovila för två sjudygnsperioder ska förläggas i anslutning till ett veckoslut må lokal överenskommelse träffas om att veckovilan kan förläggas så att måndagen efter veckoslutet utnyttjas för veckovila i stället för fredagen före veckoslutet.

Detta innebär att det för arbetstagaren föreligger rätt till bibehållna anställningsförmåner för sådan ordinarie arbetstid som eventuellt måste friläggas för veckovila.

Undantag från bestämmelserna i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Förbundens gemensamma uppfattning är att bestämmelsernas verkliga syfte är att arbetarna regelbundet ska ha sammanhängande ledighet för veckovila – i görligaste mån kring veckosluten – men att det inte spelar någon roll när under veckosluten ledigheten infaller.

Detta anges därför att det på andra håll förekommer en uppfattning, att lagen ska tolkas så, att sjudygnsperioderna utgör fasta block, som ska ligga vägg i vägg. Om i ett sådant fall en sjudygnsperiod börjar lördag kl. 19.00, vilket är 36 timmar före ordinarie arbetets början på måndag morgon, skulle en sammanhängande ledighet,

som exempelvis sträcker sig från lördag kl. 10.00 till söndag kl. 23.00 (37 timmar) inte räknas som veckovila, eftersom den är förlagd i skarven mellan två slutna perioder.

Om lokal överenskommelse enligt tredje stycket träffas, kan det hända att en arbetare får vara i arbete under 12 dagar i rad, vilket medför att veckovilan kan bli förskjuten ett dygn utanför den aktuella sjudygnsperioden.

Veckovila i samband med beredskapstjänst

Det är möjligt att sammanföra ledigheten för två perioder kring ett veckoskifte. Om man gör så för att klara veckovilan i samband med beredskapstjänst, måste emellertid den sammanlagda veckovilan för båda perioderna uppgå till 72 timmar.

Detta tidsmätt ryms exempelvis inte inom det normala arbetsuppehållet för dagtidsarbetande personal mellan fredag kl. 16.00 och måndag kl. 07.00. För att bereda dem som utför beredskapstjänst under helger erforderlig veckovila blir det således nödvändigt att ge ledighet från det ordinarie arbetet under efterföljande fredag. På det sättet uppfyller man kravet på 72 timmars sammanräknad veckovila. Observera dock vad som ovan sagts rörande möjligheten till lokal överenskommelse om förläggning av ledighet till måndagen efter veckoslutet i stället för fredagen före.

Övertidsarbete som bryter veckovilan

Arbetstagare, som till följd av planerat övertidsarbete ej kommer i åtnjutande av veckovila under veckoslut eller helger, ska beredas veckovila under veckan efter det övertidsarbetet utförts enligt samma grunder som gäller för arbetstagare i beredskapstjänst. Detta innebär att det för arbetstagaren föreligger rätt till bibehållna anställningsförmåner för sådan ordinarie arbetstid som eventuellt måste friläggas för veckovila.

Parterna har enats om att utsträcka tillämpningen av denna betalningsregel till att avse även planerat icke regelbundet övertidsarbete i samband med att överenskommelse träffats om att sådan tid som frilagts för veckovila ej ska betraktas som arbetad tid vid beräkning av övertid.

Tillämpning av undantagsregeln i momentets femte stycke

Undantagsbestämmelsens sakliga innebörd är, att veckovilan ej ska anses bruten trots att arbete i vissa fall utförts på sådant sätt att arbetstagare ej erhållit 36 timmars sammanhängande ledighet.

I de fall övertidsarbete, som omfattas av undantagsregeln, utförts under ett veckoslut på sådant sätt att arbetstagaren ej erhållit 36 timmars sammanhängande veckovila, föreligger ändå ej skyldighet att bereda kompenserande veckovila under den kommande veckan.

Bestämmelsen tar sikte på sådana speciella situationer som man ej haft anledning att förutse eller planera för, exempelvis skyddsarbeten vid bränder, reparation vid plötsliga ej påräknade haverier m m. Om ett företag har en beredskapsstyrka för att klara sådana uttryckningar, som man normalt har anledning att räkna med, kan man vanligtvis säga att sådana oväntade tillkommande arbeten som ej klaras av den tjänstgörande beredskapsstyrkan faller under undantagsregeln.

Sådana extra arbetsinsatser som man ägt kännedom om i förväg men planerat in under veckoslutstid för att störa produktionen så litet som möjligt omfattas normalt ej av undantagsregeln.

Sjukdom på dag som skulle varit frilagd för veckovila m m

Om en arbetstagare är sjuk på dag som skulle varit frilagd för veckovila uppkommer ingen rätt till ledighet på någon annan dag då sjukdomen upphört.

På motsvarande sätt gäller, att den som varit sjuk under ett veckoslut då vederbörande skulle haft beredskap eller utfört veckovilobrytande övertidsarbete, ej kan göra anspråk på ledighet i anslutning till nästa veckoslut för erhållande av sammanräknad veckovila.

Å andra sidan gäller att den som fullgjort beredskap eller utfört planerat övertidsarbete under ett veckoslut och därefter varit sjuk t ex på tisdag eller onsdag veckan efter, måste beredas ledighet enligt huvudregeln för erhållande av veckovila.

Vissa situationer då veckovila erhålls till följd av ledighet eller i samband med helgdag eller annan fridag

Om det till följd av att arbetstagaren framställer önskemål om ledighet under en vecka då beredskap eller veckovilobrytande övertidsarbete fullgjorts under närmast föregående veckoslut, får den i sådana fall beviljade ledigheten – i den mån den omfattar minst 36 timmar i en följd – anses innebära ett uppfyllande av kraven på veckovila för den innevarande sjudygnsperioden. Detta kan exempelvis inträffa då en arbetstagare erhållit permission under någon av dagarna i veckan efter ett veckoslut då veckovilan brutits.

Samma gäller då det under den vecka då ”kompenserande veckovila” ska läggas ut infaller en helgdag eller annan arbetsfri dag.

Redovisning av eventuellt frilagd ordinarie arbetstid

a) Vid tillämpning av avtalets regler om övertid

En frilagd dag utan inkomstbortfall innebär att arbetstagaren – vid full närvaro i övrigt – fullgör 32 timmar ordinarie arbetstid under en helgfri vecka. Om denna arbetstagare exempelvis utför 10 timmars övertidsarbete (dvs arbete på icke ordinarie arbetstid) under en sådan vecka, har han sammanlagt utfört 42 timmars arbete under veckan. Den kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Av det utförda övertidsarbetet behöver i detta fall endast 2 timmar redovisas i övertidsjournalen.

b) Vid tillämpning av semesterlagen

För att inte semesterlönen ska beräknas på ett felaktigt underlag måste betald frilagd ordinarie arbetstid för veckovila behandlas som arbetad tid, vid tillämpning av semesterlagen. Detta därför att det är frågan om betald tid. Situationen är densamma som om betald permission hade beviljats under motsvarande tid.

c) I samband med redovisning av lönestatistiken

Redovisning av betald frilagd tid ska redovisas på samma sätt som betald permission, dvs både tid och betalning ska redovisas.

Veckovila i samband med skiftarbete

I de fall skiftscheman för kontinuerligt arbete inte innehåller regelbundna ledigheter av sådan täthet och omfattning att avtalets veckovilaregler iakttas bör en anpassning ske så att kraven uppfylls.

Därest de lokala parterna gemensamt önskar scheman, som inte helt fyller kraven, måste sådana lösningar godkännas av GS. Denna ordning har bibehållits efter avtalets tillkomst för att möjliggöra för GS att bilda sig en uppfattning om motiven för avvikelser.

Mom 10 Raster och pauser

Med raster, förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

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

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

Raster

Längden av rasten och dess förläggning ska anges på förhand. Rasterna inräknas inte i arbetstiden.

Med raster avses vidare de uppehåll, som i vår industri kallas ”måltidsraster” och som anges i lokalavtalen vid fastställande av den ordinarie arbetstiden.

Arbetsmiljöverket har i fråga om raster uttalat att ”rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena”.

Arbetsmiljöverket har därvid framhållit att arbetets beskaffenhet, varaktighet och arbetsförhållandena i övrigt ska vara avgörande för bedömningen av rasternas antal, längd och förläggning. Man har därvid funnit att två arbetsuppehåll om 12 respektive 18 minuter inte kunde anses som raster av tillräcklig varaktighet. Dessa raster borde enligt Arbetsmiljöverkets mening ha en längd av minst 15 respektive 30 minuter eller också borde de slås samman till en rast om 45 minuter. I annat fall har Arbetsmiljöverket uttalat att arbetsuppehåll om endast 10 minuter inte kunde anses som rast enligt lagen.

Avgörande för bedömningen har varit att alltför korta uppehåll inte tillgodoser det krav på vila och avkoppling, som rasten ska uppfylla. Ej heller kan arbetstagaren disponera rasttiden så fritt som avsetts, om rasterna är för korta.

Arbetspauser

Med arbetspaus menas kortare uppehåll i arbetet, då den anställda ska ges möjlighet till avkoppling från arbetet. Arbetspauser räknas in i den ordinarie arbetstiden och arbetstagaren ska uppehålla sig på arbetsstället.

Den aktuella pausregleringen tar i princip sikte på alla arbetstagare, varmed avses att det i alla sysslor finns behov av tillfällig avkoppling då och då under arbetsdagen.

Målsättningen är att arbetet ska organiseras så att arbetstagaren har ett rimligt mått av frihet att göra arbetspauser, när han fysiskt eller psykiskt känner behov därav. Pausregleringen omfattar allt arbete eller kanske snarare alla arbetstagare, eftersom en grundregel i arbetsmiljölagen talar om att arbetsförhållandena ska anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

I de flesta fall är arbetsuppgifterna av sådan karaktär att arbetstagarna själva har möjlighet att ta de pauser – kortare uppehåll i arbetet – som kan anses erforderliga; exempel på sådana arbetsuppgifter inom vår industri är pannhusskötare, torkhusskötare, bladskötare, elektriker, mekaniker etc.

I de fall arbetstagarna är bundna i en produktionskedja eller på annat sätt icke har möjligheter till naturliga pauser, måste man i stället tillämpa ett system med avlösare eller sammanföra de kortare arbetspauserna till bestämda på förhand angivna pauser vid sidan av måltidsrasterna. Inom vår industri blir detta nödvändigt t ex vid sågning, justering och hyvling.

Det är alltså arbetsförhållandena, som i de enskilda fallen avgör huruvida särskilda pauser måste införas och anges när de ska utgå. Avtalet anger inga närmare riktvärden i detta avseende. Viss ledning kan dock hämtas ur förarbetena till den tidigare gällande arbetsskyddslagen. Där angavs ungefär fem minuter per timme som ett riktvärde för de särskilt påfrestande arbeten, som omfattades av denna snävare pausreglering.

Pausernas antal och omfattning skulle också anpassas till arbetspassens längd, dvs rasternas antal och förläggning var av betydelse för omfattningen av pauserna.

Mot bakgrund av det ovan sagda synes naturligt att vid arbetsställen med den ordinarie arbetstiden uppdelad i två arbetspass åtskilda av en måltidsrast lägga ut en arbetspaus om ca 10 minuter under vardera arbetspasset.

Det är emellertid förhållandena i de enskilda fallen som ska vara avgörande, varför avvikelser kan förekomma. Man bör även i detta sammanhang beakta möjligheterna att uppfylla reglernas syfte genom införande av avlösarsystem.

Det är meningen att de lokala parterna ska avgöra hur förläggningen av raster och pauser lämpligen ska ske.

§ 5 Avlöningsbestämmelser

Mom 1 Löneformer

Löneformen fastställs genom lokal överenskommelse och lön utgår i form av fast tidlön (tim- eller månadslön), prestationsberoende lön eller som en kombination av dessa.

Bestämmelserna i detta avtal är utformade efter löneformen timlön. Vid tillämpande av månadslön, se även Bilaga 1.

Mom 2 Prestationslön vid förändrade arbetsmetoder m m

Om arbete som avlönas med prestationsberoende lön underlättas eller försvåras till följd av nya arbetsmetoder, maskinella förändringar eller andra omständigheter kan parterna begära ändring av löneöverenskommelsen. Uppsägning ska ske inom två månader från det att de nya förutsättningarna inträffade, om man inte enas om annat lokalt. Från och med dagen efter en uppsägning upphör överenskommelsen att gälla.

Fram till dess att överenskommelse om ny prestationslön träffas utgår – om inte annan lokal överenskommelse träffas – en garantilön med 92 % av medeltimförtjänsten under ordinarie tid räknat ett år bakåt. Garantilönen ska motsvara lägst den fasta delen i ett prestationslönesystem med både rörlig och fast del och får aldrig understiga den lägsta timlönen i den lönegrupp som arbetet kan inordnas under.

Träffas överenskommelse om ny prestationslön inom två månader från det förslag lämnats av den part som sagt upp överenskommelsen, gäller den nya överenskommelsen retroaktivt under högst tre månader. Överenskommelse om ny prestationslön ska om möjligt träffas inom sex månader från det uppsägning skett.

Mom 3 Avlöningsperiod och löneutbetalning

- a) Lönen betalas ut varannan vecka eller på annat sätt två gånger i månaden. Betalning ska ske genom post, via bank eller i kontanter.

- b) Avlöningsperioden kan på arbetsgivarens begäran förlängas till fyra veckor eller kalendermånad. Lönen ska då betalas ut senast elva arbetsdagar (måndag – fredag) efter periodens utgång och den arbetsdag som ska vara utbetalningsdag fastställs, om inte lokal överenskommelse träffas om annat. På arbetstagarpartens begäran ska en dellön betalas ut i slutet av månaden i enlighet med lokal överenskommelse.
- c) Om avlöningsperioden förlängs, eller ändring sker av löneutbetalningsdag, har arbetstagare på begäran rätt att vid övergångstillfället få ett förskott på den lön som är intjänad. Förskottet ska återbetalas genom löneavdrag vid senare avlöningstillfällen.
- d) Vill arbetsgivaren att löneutbetalningen ska ske via bank eller annan betalningsförmedlare, sker det under förutsättning att den betalningsförmedlare arbetsgivaren väljer åtar sig att uppfylla enskild arbetstagares eventuella önskemål att få sin lön överförd till annan bank utan kostnad. Detta förutsätter att det är fråga om en på förhand bestämd rutinemässig och kontinuerlig överföring till annan bank.

Anmärkning

Om arbetsgivaren vill ändra gällande lönerutiner eller utbetalningsdag beroende på övergång till databehandling av lönerna, fusion av företag, omläggning av lönerutinerna inom koncern eller vid annan förändring som innebär förenkling och kostnadsbesparing, förklarar sig GS berett att positivt medverka till en för arbetsgivaren rationell ordning inom ramen för reglerna i momentet.

Övergång till annan avlöningsperiod, annan utbetalningsdag eller andra avlöningsrutiner innebär inte att arbetstagarparten kan ställa krav på ersättning.

- e) Om för mycket lön betalats ut av misstag får arbetsgivaren göra motsvarande avdrag på lönen vid senare avlöningstillfälle. Om arbetstagaren inte medger att avdrag görs, gäller kvittningslagens bestämmelser om tvungen kvittning.

Mom 4 Lönebesked

Arbetsgivaren ska för varje avlöningsperiod lämna arbetstagarna lönebesked med uppgift om antalet arbetade timmar på ordinarie tid respektive övertid, förtjänst på tidlön och prestationslön var för sig, gjorda avdrag samt antalet semesterlönegrundande frånvarotimmar under perioden.

Mom 5 Lägsta timlöner m m för perioden 2013-04-01 – 2016-03-31

A Vuxna arbetare

Lönerna för vuxna arbetare (fyllda 18 år) ska uppgå till lägst följande belopp.

Lönegrupperingen avser såväl befattningar i driften som underhålls- och servicearbetare med olika kvalifikationsgrad.

Till underhålls- och servicearbetare hänförs t ex smörjare, reparatörer, verkstadsarbetare, elektriker, instrumentmakare, chaufför och snickare.

Med yrkesvana jämställs även yrkesutbildning

Grupp 1

Nyanställd i driften, som saknar branschvana samt i övrigt ovana arbetare, i båda fallen under en tid av högst 6 månader.

Lön fr o m:

1 april 2013.....	109,84 kr/tim
1 april 2014.....	112,95 kr/tim
1 april 2015.....	116,42 kr/tim

Grupp 2

Befattningar i driften, som kräver kort upplärningstid samt övriga enklare diversearbeten.

Arbetare i underhåll och service med högst 2 års yrkesvana

Exempel på befattningar:

Städare (lokalvårdare), Ströpassare, Hyvelmatare, Brädgårdsarbetare, Viratvätare (board), Vagnväxlare (board), Torkmatare (plywood), Limmatare (plywood)

Lön fr o m:

1 april 2013.....	112,15 kr/tim
1 april 2014.....	115,32 kr/tim
1 april 2015.....	118,87 kr/tim

Arbetstagare med två års anställning vid företaget ska ha en lön som överstiger lägsta timlön med minst 230 öre i timmen samt vid fyra års anställning med minst 460 öre i timmen.

Grupp 3

Befattningar som kräver längre upplärningstid och innefattar maskinansvar och/eller ansvar för produktion och kvalitet, samt yrkesarbetare i underhåll och service med minst 2 års yrkesvana

Exempel på befattningar:

Barkmaskinskötare, Strömaskinskötare, Rotkapare, Toppkapare, Paketläggare, Huggskötare, Kranförare, Truckförare, Traktorförare, Mäld- och renseriskötare (board), Formatsågare (board, spånskivor, plywood), Hårdskötare (board), Limberedare (plywood), Presskötare (plywood), Putsmaskinskötare (plywood)

Lön fr o m:

1 april 2013.....	116,75 kr/tim
1 april 2014.....	120,05 kr/tim
1 april 2015.....	123,75 kr/tim

Arbetstagare med två års anställning vid företaget ska ha en lön som överstiger lägsta timlön med minst 230 öre i timmen samt vid fyra års anställning med minst 460 öre i timmen.

Grupp 4

Befattningar som kräver lång yrkesvana och innefattar avgörande ansvar för produktion och kvalitet samt kvalificerade yrkesarbetare underhåll och service med förmåga att självständigt utföra komplicerade underhålls- och servicearbeten av olika slag .

Exempel på befattningar:

Sågare, Virkessorterare, Torkhusskötare, Hyvlare, Slipare, Förare upptagningsmaskin (board), Defibratorskötare (board), Pressare (board), Svarvare (plywood), Plywoodsorterare (plywood)

Lön fr om:

1 april 2013.....	123,71 kr/tim
1 april 2014.....	127,21 kr/tim
1 april 2015.....	131,12 kr/tim

Grupp 5

Arbetare med särskilda kvalifikationer, yrkeskunskaper och erfarenhet och/eller arbetare med speciella arbetsuppgifter som ställer särskilda krav på teoretisk och praktisk utbildning.

Exempel:

Förste män, hyvelmästare, sågmästare, översorterare, elektriker och reparatörer med särskild kompetens.

Lön fr o m:

1 april 2013.....128,31 kr/tim

1 april 2014.....131,94 kr/tim

1 april 2015.....136,00 kr/tim

Riktlinjer för tillämpning av ovanstående gruppindelning

- Befattningar i driften respektive arbetare i service och underhåll förutsätts, med beaktande av lokala förhållanden bli inplacerade i ett lokalt lönesystem, där ovanstående grupperingsmodell är avsedd att tjäna som hjälpmedel. Inplacering i lokala lönegrupper sker genom lokal överenskommelse.
- Arbetare i grupperna 2-4, som har kvalifikationer i form av utbildning, lång anställningstid, praktisk erfarenhet, användbarhet för olika arbetsuppgifter etc, kan efter lokal överenskommelse erhålla individuella tillägg. System för sådana tillägg kan genom lokal överenskommelse utarbetas som en del av det lokala lönesystemet.
- För arbetare som inplacerats i grupp 5 förutsätts lönesättningen ske utifrån individuella grunder. Lokal överenskommelse om lönesättningen ska eftersträvas även i dessa fall. I sista hand kan dock lönen bestämmas genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd arbetare.

B Minderåriga

För minderåriga gäller lägsta timlöner enligt följande:

Fyllda 17 år..... under sex mån 92 % av grupp 1,

därefter 92 % av grupp 2

Fyllda 16 år..... under sex mån 82 % av grupp 1,

därefter 82 % av grupp 2

Fyllda 15 år..... under sex mån 72 % av grupp 1,

därefter 72 % av grupp 2

Minderårig som insätts på befattning i driften och där gör ett fullgott arbete erhåller samma lön som vuxen arbetare.

Lön till ferieanställda

Till minderåriga ferieanställda utgår fr o m den 1 april 2013 en lön om 60,38 kr/tim, fr o m den 1 april 2014 en lön om 63,49 kr/tim och fr o m den 1 april 2015 en lön om 66,96 kr/tim.

Det förutsätts att ferieanställda inte används som ersättare för ordinarie arbetstagare

Lön till praktikanter

För praktikarbete utges lön oberoende av ålder. Lönen utgör fr. o m den 1 april 2013 74,15 kr/tim, fr. o m den 1 april 2014 77,26 kr/tim och fr. o m den 1 april 2015 80,73 kr/tim.

C Särskilda bestämmelser

Fasta ersättningar

Betalning för regelbundet återkommande biarbeten såsom ompostning, band-, blad- och klingbyten, slipning, uppstartningsarbeten m m ska fastställas med beaktande av tidsåtgången.

Överenskommelse om den tid som för det aktuella arbetet i normalfallet anses erforderlig träffas lokalt med hänsynstagande till aktuell metod, utrustning m m. Ändring av tiden ska ske då förutsättningarna förändras.

Betalningsgrunden fastställs lokalt, varvid beaktas att tillämpligt OB-tillägg ska utges enligt reglerna i § 6 mom 1. Därest arbetet utföres såsom övertidsarbete utges jämväl tillämpligt övertidstillägg enligt § 6 mom 2. Tilläggen redovisas särskilt.

Förekommade tillägg enligt § 6 mom 1, 2, 3 och 7 utgår i samtliga fall på den ordinarie lönen.

Lönesättningen ska ske genom överenskommelser i lokala förhandlingar på de enskilda företagen med beaktande av dess olika förutsättningar.

Lokala avtalshandlingar ska upprättas och godkännas av förbunden.

Lönegruppindelningen

Förhållandena vid det enskilda företaget ska vara vägledande för avvägningen av lönerna, varvid hänsyn tas till såväl arbetets art och svårighetsgrad som den en-

skilde arbetarens kvalifikationer. Härvid avses såväl arbetsplatsens tekniska förutsättningar som arbetsorganisation och individuella utvecklingsmöjligheter.

Den i avtalet angivna gruppindelningen såvitt avser de s k lägstlönerna fyller två funktioner. Dels utgör lönenivåerna i de olika grupperna garanterade lägsta löner för olika kategorier av fullåriga arbetare inom avtalsområdet, dels tjänar den angivna grupperingen med olika lönenivåer som ett uttryck för förbundens gemensamma uppfattning om en rimlig lönedifferentiering såsom normal utgångspunkt för det lokala lönesättningsarbetet. Riksexemplen tjänar här som förtydligande av kravnivåer som avses i de olika grupperna.

Det är fullt naturligt att man på många företag kan finna det motiverat att arbeta med en annan gruppindelning än den som följer av ”lägstlöneskalan”, beroende på såväl verksamhetens art som den aktuella arbetsorganisationen och personalsammansättningen. Detta är enligt systemet fullt möjligt.

Grupperna för driftpersonal är uppbyggda på den traditionella synen, att det är befattningen som är styrande för lönegrupsinplaceringen. I den mån en arbetare i en viss befattning har kvalifikationer utöver det normala eller det i övrigt finns skäl för en lön som avviker från den normala befattningslönen, är det enligt systemet möjligt att tillämpa kompletterande bestämmelser för personliga tillägg för att möta detta behov av individuell anpassning.

För underhållspersonalen är systemet i huvudsak uppbyggt efter att det är arbetarens kvalifikationer som styr inplaceringen i tillämplig grupp. Lägstlönegrupperna är utformade så, att det i första hand är yrkeserfarenheten som avgör inplaceringen i de lägsta grupperna. I de högre grupperna är det däremot visad kunnsighet och skicklighet som ska fälla avgörandet. Tanken bakom denna metod har varit, att man kan förvänta sig en allmän förbättring av kunnandet och den allmänna användbarheten i takt med vunna erfarenheter och att detta är något som normalt följer kraven på de anställda inom industrin. En sådan metod är naturlig att använda upp till en viss kompetensnivå. För att placeras i någon av de högsta grupperna förutsätts emellertid, att den anställda visar kvalifikationer och självständighet i arbetet på ett sätt som inte bara kan kopplas till anställningstid. Kraven för att placeras i dessa högre grupper förutsätts bli specificerade utifrån de olika kunskapskrav som bedöms erforderliga i de enskilda företagen.

Som framgår av riktlinjerna till den angivna gruppindelningen förutsätts lönesättningen i grupp 5 ske utifrån individuella grunder. Detta innebär bl a att det är naturligt att arbetare som fyller kravet att tillhöra grupp 5 mycket väl kan ha olika löner

inbördes. Lönen kan variera alltefter kravet på specialistkompetens, utbildningskrav, särskild ansvarsställning m m. Vad som nedan sägs om individuella tillägg är inte tillämpligt på de arbetare som placeras i grupp 5, eftersom hela lönesättningen är mer individuellt inriktad på ett sätt som påminner om tjänstemannaområdet.

Sammanfattningsvis kan man säga, att inplacering i de olika lönegrupperna på det lokala planet sker genom lokala överenskommelser.

Detta gäller även för dem som placeras i vad som i de lokala avtalen motsvarar grupp 5.

Att det införts en lägsta garanterad lön för arbetare, som placeras i grupp 5, kan måhända synas ologiskt mot bakgrund av att det fordras lokal överenskommelse för att någon sådan grupp överhuvudtaget ska inrättas. Förbunden har dock bedömt det så, att det är rimligt med ett sådant värde i garantisystemet för arbetare som av de lokala parterna ansetts besitta här avsedda kvalifikationer.

För dem som placeras i vad som motsvarar grupperna 1-4 i riktlinjerna förutsätts grundlönerna i likhet med tidigare utgå med samma belopp till alla arbetare inom respektive grupp. För dem som placeras i vad som motsvarar grupp 5 är däremot lönesättningen mer individuellt inriktad vilket gör att lönerna kan variera mellan olika arbetare inom gruppen.

Lönenivåerna inom de olika grupperna fastställs genom lokala överenskommelser. För dem som placerats i motsvarigheten till grupp 5 gäller dock i sista hand, att lönerna kan fastställas genom överenskommelser mellan arbetsgivaren och berörda arbetare, om det icke går att uppnå lokal enighet.

Individuella tillägg

För att åstadkomma en nyanserad lönesättning inom ramen för de traditionella kollektivavtalen har det blivit allt vanligare att använda olika former av individuella tillägg i kombination med de vanliga avtalslönerna.

Behovet av individuella tillägg kan variera beroende på verksamhetens art, det lokala lönesystemet, företagets storlek och flera andra faktorer.

Av det skälet är det inte lämpligt att försöka tillskapa några allmängiltiga normer för hur individuella tillägg ska utformas och tillämpas. I denna kommentar vill förbunden därför endast ge exempel på faktorer som ofta används som utgångspunkter för system med individuella tillägg.

Med individuella tillägg enligt denna kommentar avses ej sådana särskilda ersättningar, som ibland utgår då någon tillfälligtvis har att utföra arbetsuppgifter under speciellt pressade förhållanden. Exempel på sådana ersättningar är vissa former av smuts- och värmetillägg.

a) Mångkunnighet

En av de vanligaste typerna av individuella tillägg avser arbetarnas förmåga att klara av andra arbetsuppgifter än de som utgör huvudsysselsättningen. Sådana tillägg är avsedda att stimulera intresset för att lära sig nya saker och därmed vidga sin användbarhet i arbetet. För de enskilda människorna är det dessutom en stimulans till att skaffa sig mer omväxlande arbetsuppgifter.

b) Utbildning

Att stimulera människor till utbildning är en viktig faktor för att upprätthålla och utveckla nödvändig kompetens vid företagen. Det kan dessutom vara en bidragande faktor till att få behålla kunnig personal inom branschen.

En viktig stimulansfaktor – vid sidan av det egenvärde som ligger i att fördjupa sina kunskaper och tillägna sig nya – är den erkänsla som individen kan få genom ett lönetillägg efter genomförd utbildning. Det är naturligtvis viktigt att man vid företagen går igenom vilka typer av utbildning som är viktiga för olika delar av verksamheten. Detta måste också klagöras för de enskilda människorna så att de kan inse fördelarna med att skaffa sig sådan utbildning som kan leda till personlig utveckling och intressantare arbetsuppgifter.

c) Ansvar

När man talar om individuella tillägg för särskilt ansvarskrävande uppgifter brukar det ofta handla om att någon – förutom sina vanliga arbetsuppgifter – har någon typ av samordnande eller redovisande funktion. Det är emellertid också vanligt, att sådant som brukar läggas i begreppet ansvar i denna mening, byggs in som en del i en mer eller mindre personlig lönesättning, exempelvis för sådana arbetare som bedöms lämpliga att placera i grupp 5 i det redovisade systemet.

d) Anställningstid

Tillägg för lång anställningstid är ganska vanliga inom branschen. Sådana tillägg innehåller ett visst moment av ersättning för den ökande användbarhet som följer med lång erfarenhet om hur företaget fungerar. Sådana tillägg kan också ses som ett medel att minska personalomsättningen.

Ett motiv som heller inte får glömmas bort, är den allmänna känsla av rättvisa som ligger i att människor även utan några större förändringar i arbetsuppgifterna känner att deras värde ökar genom en viss löneutveckling.

e) Erfarenhet

Ett komplement till anställningstidstillägg kan vara s k erfarenhetstillägg, som kan tjäna som ett instrument för att värdesätta yrkeserfarenhetens betydelse inom befattningar där lönesättningen i övrigt är låst genom att det är för själva befattningen som lönen sättes. Dessa båda typer av tillägg kan naturligtvis också kombineras med varandra.

Sammanfattande synpunkter

Det finns olika sätt att arbeta med individuella tillägg. Ett sätt är att helt enkelt ge de olika enskilda faktorerna ett pris eller en skala av priser (ersättningar) och sedan bedöma vilka som kan komma i fråga för de olika ersättningarna. Ett annat sätt är att sammanväga de olika faktorerna i någon typ av poängsystem, där individerna med jämna mellanrum bedöms utifrån den samlade poängskalan.

Lönesystemets införande

Lokalavtalen prolongeras i samband med den årliga avtalsrevisionen, varför lönesystemet endast i undantagsfall innebär att något ingrepp måste göras i de befintliga avtalen. Detta är i de fall då lönesättningen för någon speciell grupp kan behöva korrigeras med anledning av garantilönerna.

Systemet är, som tidigare framhållits, i övrigt att betrakta som riktlinjer till stöd för lokala diskussioner om lämpliga lönestrukturer.

De lokala parterna förutsätts överväga vilka som ska anses ha sådana kvalifikationer, att en inplacering i det som motsvarar grupp 5 blir aktuell. För att någon ska bli placerad i denna kategori krävs nämligen lokal överenskommelse även i de fall där vissa arbetare redan idag har personliga löner.

För den kategori som hamnar i den s k specialistgruppen gäller individuell lönesättning, vilket bl a innebär att dessa arbetare inte får några personliga tillägg, eftersom lönesättningen som sådan inrymmer ett hänsynstagande till sådant som tillgodoses med personliga tillägg för övriga kategorier.

Vanligtvis brukar de årliga förbundsuppgörelserna vara utformade så, att parterna överenskommer om olika potter som ska fördelas vid lokala förhandlingar. Det kan då vara naturligt att diskutera huruvida någon del av utrymmet ska användas för

sådana strukturella åtgärder som ligger i linje med det nya lönesystemet. Mestadels innehåller förbundsuppgörelserna en stupstocksregel om hur utrymmet ska fördelas om man inte kan enas om något annat. Detta innebär att ingendera av de lokala parterna ensidigt kan begära utläggning av de lokala potterna i strid mot en sådan stupstocksregel.

Mom 6 Inkassering av fackföreningsavgifter

1) Inkassering av fackföreningsavgifter

Arbetsgivaren skall, på sätt nedan anges, medverka vid inkassering av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter. Avdrag av fackföreningsavgift sker för de arbetare, för vilka arbetsgivaren innehar skriftlig fullmakt därtill.

2) Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren innehåller genom avdrag i samband med löneutbetalningen (ej dellön eller förskott) av arbetarparten beslutad procentdel av bruttolönen. Avdraget kan efter lokal överenskommelse avjämnas till närmaste krontal.

Motsvarar återstående löneandel (nettolön) efter verkställda avdrag enligt anmärkning c nedan ej full fackföreningsavgift, avdrages återstoden.

Den totalsumma, som avdragits vid avlöningstillfällen under två kalendermånader, inbetalas till GS eller dess avdelning senast den 18:e i efterföljande månad.

Arbetsgivare som så önskar kan inbetala avgifterna för avlöningsperiod eller kalendermånad.

Anmärkning

- a) Med "bruttolön" avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetablell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.
- b) Avdrag för fackföreningsavgiften sker även vid utbetalning av semesterlön och semesterersättning.
- c) Avdrag för fackföreningsavgiften göres efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- d) Avdraget belopp ska anges i lönespecifikationen.

e) Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till redovisning av de avgifter, som dragits enligt denna överenskommelse.

f) Med uttrycket "ordinarie fackföreningsavgifter" avses ej exempelvis extra uttaxering eller förhöjda avgifter.

3) Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

Arbetsgivaren skall, när en anställning upphör eller när en arbetare återkallar sin fullmakt, returnera erhållen fullmakt till arbetarparten.

Dessutom har arbetsgivaren att till arbetarparten lämna uppgifter enligt följande:

I Arbetsgivaren ska insända uppgift om för vilka arbetare fullt avdrag ej gjorts samt de belopp, som ej avdragits vid avlöningstillfällena under perioden. Samtidigt lämnas uppgift om vilka arbetare som ej uppburit lön under perioden. Av uppgifterna ska framgå redovisningsperiod, arbetsgivarens namn och officiella organisationsnummer samt arbetsplatsens nummer, arbetarnas namn och personnummer.

Vid frånvaro som sträcker sig över flera redovisningsperioder ska uppgift om att lön ej uppburits endast lämnas vid det första redovisningstillfället. Dock ska dessa uppgifter avse minst en kalendermånad, såvida ej uppgifterna enligt I och II insändes samtidigt och avser kortare period än en kalendermånad.

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt första stycket kan arbetsgivaren välja avlöningsperiod (dock minst två kalenderveckor), kalendermånad eller period om två kalendermånader (januari - februari, mars - april osv). Uppgifterna ska vara arbetarparten tillhanda senast den 18:e i månaden efter redovisningsperiodens slut.

II Arbetsgivaren ska insända uppgift om samtliga arbetare, för vilka avgift dragits under föregående redovisningsperiod. Av uppgiften ska förutom avdragna belopp, även framgå redovisningsperiod, arbetsgivarens namn och officiella organisationsnummer samt arbetsplatsnummer, arbetarnas namn och personnummer.

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt föregående stycke kan arbetsgivaren välja avlöningsperiod (dock minst två kalenderveckor), kalendermånad, period om två kalendermånader (januari - februari, mars - april osv) eller kalenderår. Om avlöningsperiod, kalendermånad eller tvåmånadersperiod väljes, ska förteckningen vara arbetarparten tillhanda senast den 18:e i månaden efter

redovisningsperiodens slut. Om kalenderår väljes som redovisningsperiod ska uppgifterna insändas senast den 15 februari efterföljande år.

Protokollsanteckning

Beträffande avgiftslistorna, ska arbetsgivaren sända in original och 1 kopia till avdelningen och lämna 1 kopia till klubben eller kontaktmannen på arbetsplatsen.

Anmärkningar

- a) Frågor rörande orsak till frånvaro, till att fullt avdrag ej gjorts etc, ska lösas genom kontakt mellan arbetarparten och ifrågavarande arbetare.*
- b) Arbetarparten ska tillhandahålla erforderligt redovisningsmaterial och, för arbetsgivare som tillämpar redovisningsperiod om en kalendermånad respektive två kalendermånader, redovisningslistor; förtryckta med namn och personnummer.*
- c) Arbetsgivare, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.*
- d) Arbetsgivare, som avser att ändra redovisningsmetod, exempelvis övergång till dataredovisning eller redovisningsperiod, ska skriftligen underrätta arbetarparten härom senast tre månader dessförinnan.*
- e) Om redovisning av avgifter sker via magnetband, ska detta göras enligt arbetarparten fastställd layout.*

4) Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

- a) Senast fem dagar före avlöningsperiodens slut ska arbetarparten till arbetsgivaren överlämna erforderliga fullmakter från arbetare, för vilka avgift ska börja dragas.
- b) Det åligger den lokala arbetarparten att före den 15 december varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av det procentavdrag, som ska tillämpas för de avlöningsperioder, som hänförs till påföljande kalenderår. Procentsatsen får bestämmas i högst två decimaler och ska vara densamma för samtliga arbetare på varje arbetsplats.

Om underrättelse ej lämnas, tillämpas även under de kommande året det under närmast föregående år gällande procentavdraget, såvida annat ej överenskommes lokalt.

5) Nya medlemsföretag

För företag som erhåller medlemskap i Skogsindustrierna, och vilka icke tidigare tillämpat detta uppbördssystem, ska det börja tillämpas senast en månad efter det förhandling om lokalavtal slutförts. Arbetarparten ska senast när förhandling om lokalavtal slutförts överlämna fullmakter från de medlemmar, för vilka avgift ska dragas. Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt lämna skriftligt besked om vilken redovisningsperiod enligt 3) I och II i överenskommelsen han avser att använda.

§ 6 Tillägg på grund av arbetstidens förläggning

Mom 1 Tillägg för arbete på obekväm tid – OB-tillägg

Vid arbete under nedan angivna tider utgår ett tillägg per timme på den ordinarie lönen enligt följande:

- 1) Måndag – torsdag kl. 17.00 – kl. 22.00 (helgfri tid)... 20 %
- 2) Måndag – fredag kl. 22.00 – kl. 06.00 (helgfri tid).... 28 %
- 3) Fredag kl. 17.00 – måndag kl. 06.00..... 60 %
- 4) Kl. 17.00 dag före trettondagen, Kristi Himmelsfärds dag och Alla Helgons dag till kl. 06.00 dagen efter respektive helgdag..... 60 %
- 5) Kl. 17.00 dag före långfredag, 1 maj, pingstafton, Nationaldagen den 6 juni, midsommarafton, julafton och nyårsafton till uppehållstidens början vid dessa helger samt från helguppehållets slut den 1 maj och Nationaldagen den 6 juni till kl. 06.00 den 2 maj respektive den 7 juni..... 60 %

Tillägg enligt punkterna 1,2 och 3 utgår inte samtidigt med tillägg enligt punkterna 4 och 5.

Anmärkning

Till arbetstagare som beordras till arbete på helgfri dag som är arbetsfri enligt gällande arbetstidsschema utgår ett tillägg under tiden kl. 06.00 – 17.00 med 20 %. Tillägget utgår under samma tid också för utfyllnadstid som inte schema-lagts enligt mom 4 nedan.

Mom 2 Tillägg för övertidsarbete

- 1) För arbete utanför ordinarie arbetstid utgår övertidstillägg på den ordinarie lönen enligt följande:
 - a) Under de tre första timmarna per dygn under tiden
kl 06.00 – 24.00.....40 %
 - b) För tid därefter.....60 %
 - c) Under tiden kl 24.00 – 06.00.....60 %
 - d) Under samtliga timmar på arbetsfri dag då
OB-tillägg med 20 % utgår.....60 %
- 2) Vid övertidsarbete under obekväm arbetstid utgår även OB-tillägg.

Anmärkning

Om dagarbete tillfälligt bedrivs på skift under högst en arbetsvecka eller motsvarande antal arbetsdagar, utgår övertidstillägg för tid utanför den ordinarie dagarbetstiden.

Mom 3 Tillägg för arbete utanför deltidarbete

- 1) För arbete utanför den deltidanställdes ordinarie arbetstid men inom ramen för ordinarie arbetstid för heltidsanställda utgår ett tillägg på den ordinarie lönen med..... 25 %
- 2) Vid arbete utanför heltidsanställdas gällande ordinarie arbetstid utgår tillägg i enlighet med mom 2.
- 3) Vid arbete på dag som är ledig för den deltidanställda utgår tillägg enligt mom 2.

Anmärkningar

1) Om arbete till följd av arbetsbyte mellan arbetskamrater förläggs till tid enligt ovan utgår inga tillägg enligt punkt 1-3.

2) Ersättning enligt momentet utgår även om deltidsanställd med delpension tas ut för arbete utanför deltiden. Med hänsyn till grunderna för pensionsbeslutet bör dock ledighet beredas motsvarande den extra tiden.

4) Om arbete utanför deltidsarbete förläggs till obekväm tid utgår även OB-tillägg.

Mom 4 Tillägg för utfyllnadstid som inte schemalagts

För ordinarie arbete under utfyllnadstid som inte schemalagts utgår ett tillägg med 30 % per timme på den ordinarie lönen. OB-tillägg, personligt tillägg (ersätter tidigare skiftformstillägg om 12 %) och tillägg för förkortad arbetstid utgår också för denna tid enligt förutsättningarna för dessa tillägg.

Mom 5 Tillägg för arbete under storhelger

Vid arbete under uppehållstid enligt § 4 mom 4 vid nyår, påsk, 1 maj, pingst, nationaldagen den 6 juni, midsommar och jul utgår ett tillägg med 150 % per timme på den ordinarie lönen. OB-tillägg eller övertidstillägg utgår inte samtidigt med detta tillägg.

Mom 6 Tillägg vid längre ordinarie arbetstid än åtta timmar per dag/skift

Träffas lokal överenskommelse om utökad driftstid genom förlängning av den ordinarie arbetstiden per dag/skift utöver åtta timmar utgår ett tillägg per arbetad timme på den ordinarie lönen enligt följande:

för nio timmar.....	3 %
för tio timmar.....	6 %

Tillägget utgår inte om den ordinarie arbetstiden förläggs med längre arbetstid per dag/skift med hänsyn till varierad arbetstid under året om den totala driftstiden inte utökas. Tillägget utgår inte heller om den ordinarie arbetstiden i tvåskift förläggs så att vissa skift blir längre än åtta timmar per skift under förutsättning att driftstiden inte utökas.

Enskilda arbetstagare ges ledighet i sådan omfattning att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt blir 40 timmar (dagtid) respektive 38 timmar (skift) per vecka.

Mom 7 Övergångsregel - skiftformstillägg

Ett s k skiftformstillägg (12 % på den ordinarie lönen) vid kontinuerligt skiftarbete, har tidigare reglerats i § 4 Mom 7, i det kollektivavtal som löpte ut per den 31 mars 2007. Detta tillägg har fr o m den 1 april 2007 utmönstrats ur avtalet och ska sålunda ej utges för tid därefter. Tillägget ersätts enligt nedanstående villkor med ett personligt tillägg.

Ett personligt tillägg utges, motsvarande det tidigare skiftformstillägget, reducerat med ökningen av tillägget i § 6, Mom 1, punkten 2 (OB-tillägg natt, måndag-fredag- mellan 22.00- 06.00) ersätter skiftformstillägget vid kontinuerliga skiftarbeten som är i kraft den 1 april 2007. Vid upphörande av kontinuerligt skiftarbete, kommer det personliga tillägget att börja reduceras under en 24 månadersperiod med 1/24-del per månad. Denna reducering sker oavsett om arbetaren återgår till kontinuerligt skiftarbete.

Mom 8 Tillägg för förkortad arbetstid

Vid förkortad arbetstid utgår ett tillägg på den ordinarie lönen för förkortningen enligt följande:

38-timmars arbetsvecka.....	5,3 %
37-timmars arbetsvecka.....	8,1 %
36-timmars arbetsvecka.....	11,1 %

Tilläggen utgår även på tillägg under ordinarie arbetstid enligt mom 1, 4, 5 och 7 ovan. Med ordinarie arbetstid likställs i detta fall övertid som utförs inom ramen för schemalagd ordinarie arbetstid för det aktuella arbetet.

Mom 9 Överflyttningstillägg

Med överflyttning avses att en arbetstagare beordras att övergå till att arbeta på annan tid istället för hans eller hennes gällande ordinarie arbetstid. Överflyttning kan ske från dagarbete till skiftarbete, från skiftarbete till dagarbete eller från ett skift till ett annat. Om överflyttning sker utgör den nya arbetstiden ordinarie arbetstid.

Överflyttningstillägg utgår för det första dygnet för den del av den nya arbetstiden som ligger utanför den ordinarie arbetstiden som arbetstagaren flyttas från. Överflyttas arbetstagaren på nytt inom 24 timmar från början av den nya arbetstiden utgår inget nytt tillägg.

Överflyttningstillägg utgår och beräknas enligt mom 2. Vid överflyttning då arbete utförs under obekvämt arbetstid utgår även OB-tillägg enligt mom 1 och i förekommande fall tillägg för arbete utanför deltidsarbete enligt mom 3.

Om överflyttning medför att arbetstagarens totala veckoarbetstid blir kortare än den ursprungliga ordinarie arbetstiden, utgår ersättning med ordinarie lön för skillnaden mellan tiderna. Medför överflyttning att arbetstagarens totala veckoarbetstid blir längre än den ursprungliga ordinarie arbetstiden utgår övertidstillägg med 60 % för skillnaden mellan tiderna minskat med den tid för vilken överflyttningstillägg utgått.

Vid beräkning av om arbetstagarens totala veckoarbetstid blir kortare eller längre än den ursprungliga ordinarie arbetstiden, gäller som exempel följande:

- vid intermittent dagtidsarbete är beräkningsperioden 1 vecka;
- vid intermittent 2-skiftsarbete 2 veckor;
- vid intermittent 3-skiftsarbete 3 veckor;
- vid kontinuerligt 2- eller 3-skift beror beräkningsperioden på hur lång schemats cykel är.

Mom 10 Tillägg för arbete som innebär att ordinarie arbetstid utförs utöver det genomsnittliga arbetstidsmåttet för arbetstidsformen

Om en arbetstagare har flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar under samma avlöningsperiod, och detta medför att dennes totalt utförda ordinarie arbetstid under perioden överstiger det genomsnittliga arbetstidsmåttet för arbetstidsformen och perioden, ska arbetstagaren ersättas för överskjutande antal timmar med ett tillägg på den ordinarie lönen om 40 procent per timme.

Anmärkning

Avstämning av om en arbetstagare utfört ordinarie arbetstid utöver det genomsnittliga arbetstidsmåttet ska ske utifrån arbetad tid under avlöningsperioden. Om det är till fördel för arbetstagaren kan avstämning ske under perioden för en skiftcykel istället för en avlöningsperiod. Det är den huvudsakliga arbetstidsformen som avgör det genomsnittliga arbetstidsmåttet. Om det inte går att fastställa den huvudsakliga arbetstidsformen gäller ett genomsnittligt arbetstidsmått om 40 timmar per helgfri vecka.

Arbetad tid som ersatts enligt denna bestämmelse ska inte räknas som övertid.

Mom 11 Inställelsetillägg

Till arbetstagare som beordrats att återkomma för arbete efter den ordinarie arbetstidens slut utgår utöver övertidstillägg ett inställelsetillägg motsvarande en (1) timmes ordinarie lön, om annat ej har överenskommits lokalt.

Tillägget utgår inte för arbeten som har ett normalt samband med igångsättning efter stopp. Tillägget utgår inte heller för arbeten som börjar före och pågår fram till den ordinarie arbetstidens början eller för arbete under helt skift.

Mom 12 Sommartid

Vid övergång till sommartid, som innebär en timmes förkortning av nattskiftet mellan en lördag och en söndag, ska full ordinarie betalning inklusive tillägg enligt mom 1, 4-8 ovan utgå för det avkortade skiftet.

Vid återgång till normalt看, som innebär en timmes förlängning av nattskiftet mellan en lördag och en söndag, ska ordinarie betalning inklusive tillägg enligt mom 1, 4-8 ovan utgå även för den extra timme som fullgörs under det förlängda skiftet.

§ 7 Permission

Med permission avses kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan dock permission beviljas även för högst två resdagar. Vid besök på sjukvårdsinrättning och motsvarande beviljas permission för den tid besöket tar och nödvändig restid.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Frånvaro under del av dag då arbetstagaren under arbetstid drabbats av akut sjukdom eller olycksfall på arbetsplatsen och då sjukdomen/skadan inte föranleder sjukskrivning
- Återbesök som föreskrivits av läkare/tandläkare med anledning av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller vid direkt färd till eller från arbetsplatsen om arbetstagaren inte är sjukskriven under dagen för återbesöket och detta nödvändigtvis måste ske under arbetstid
- Besök vid sjukvårdsinrättning under högst tio tillfällen för en och samma sjukdom/olycksfall efter remiss av företagsläkare. Saknas företagsläkare, eller om remiss sker vid förstagångsbesök hos läkare, godkänns även distriktsläkare, läkare anställd i landstingets öppenvård och annan läkare som anvisats av företaget. Förutsättningen är att besöket bedömts som nödvändigt som en del i en fastlagd hälsoundersökning eller vid akut sjukdom som inträffat under arbetstid eller olycksfall på arbetsplatsen och att besöket nödvändigtvis måste ske under arbetstid
- Riktad hälsokontroll
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Urnedsättning av nära anhörig
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmavarande nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, partner i registrerat partnerskap, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. I vissa fall bör även far- och morföräldrar samt barnbarn räknas som nära anhöriga.

Ansökan om permission ska göras i god tid. Orsaken till permissionen ska på förhand styrkas. Om det inte kan ske ska orsaken styrkas i efterhand om arbetsgivaren begär det.

Lön under permission utges med samma belopp som om arbetstagaren varit i arbete under permissionen. Om rätt till betalning kan utgå enligt lag eller försäkring för permissionsfall enligt ovan ska arbetstagaren i första hand utnyttja denna rätt. Utfyllnad upp till den lön som arbetstagaren skulle ha erhållit vid permission svarar arbetsgivaren för.

§ 8 Semester

Semester utgår enligt lag.

Semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen kan delas upp efter individuell eller lokal överenskommelse. Om inte överenskommelse träffas om annat ska huvudsemestern förläggas under tiden juni – augusti.

Mom 1 Semesterlön m m

Semesterlönen utgör 13,35 % av arbetstagarens intjänade lön i anställningen under intjänandeåret.

Semesterlönen för sparad semester utgör 0,53 % av beräkningsunderlaget för varje semesterdag.

Semesterlönegrundande frånvaro registreras i timmar. Vid frånvaro del av dag räknas ersättning som utgått för arbete under övrig del av dagen in i lönesumman. För varje frånvarotimme ökas semesterunderlaget med ett belopp som motsvarar den sammanlagda semesterlönegrundande inkomsten under intjänandeåret dividerad med antalet timmar som arbete utförts under ordinarie arbetstid.

Som semesterlönegrundande inkomst räknas lön och andra ersättningar under intjänandeåret inklusive semesterlön för uttagen sparad semester. Semesterlön, permitteringslön under semesterstängning samt kostnadsersättningar ingår inte i underlaget. Som ordinarie arbetstid räknas här även tid då överflyttningstillägg utgått enligt § 6 mom 9, permission enligt § 7 betald ordinarie arbetstid som frilagts för veckovila, permittering med permitteringslön, tid när ersättning utgått enligt förtroendemannalagen samt förskjuten arbetstid.

Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. Vid beräkning av semesterlöneunderlaget för sparad semester ska all frånvaro under intjänandeåret före det år den sparade semestern tas ut beräknas som semesterlönegrundande frånvaro, utom frånvaro på grund av ordinarie semester och semesterpermittering.

Mom 2 Utbetalning

Om inte annan lokal överenskommelse träffas betalas semesterlön ut för den del som avser den aktuella semestern vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i samband med semestern.

§ 9 Helgdagslön

Mom 1 Helgdagar med helgdagslön

Till arbetstagare som inte är avlönad med tidlön för vecka eller längre tidsenhet betalas helgdagslön för följande dagar som infaller på arbetsdagar enligt arbetstagarens ordinarie arbetstidsschema:

Nyårsafton, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, Nationaldagen den 6 juni, midsommarafton, midsommardagen samt påföljande söndag, Alla helgons dag, julafton, juldagen och annandag jul.

Mom 2 Beräkning av helgdagslön

Helgdagslönen för heltidsarbetande utgör arbetstagarens ordinarie lön, inklusive tillägg enligt § 6 mom 1, 4, 6, 7 och 8, under helgdag som annars skulle utgjort ordinarie arbetstid. Detta gäller också i de fall helgdagen inträffar under permittering.

Med ordinarie arbetstid likställs övertid som utförs inom ramen för schemalagd ordinarie arbetstid.

Om helgdagen inträffar under semester beräknas helgdagslönen på den genomsnittliga timförtjänsten avlöningsperioden innan helgdagen infaller multiplicerad med 8,0.

Helgdagslönen för deltidsarbetande utgår i proportion till vad som gäller för heltidsarbetande.

Mom 3 Undantag från helgdagslön

Helgdagslön utgår inte i följande fall:

- Vid tidsbegränsad anställning kortare än tre månader.
- Om arbetstagaren varit olovligt frånvarande under någon del av arbetsdagen närmast före eller efter helgdagen, eller under helgdagen.

- För helgdag som infaller under arbetstagarens första värnpliktstjänstgöring eller motsvarande.
- Vid tillfällig återgång till arbete under studieledighet som omfattar minst tre månader.
- För helgdag som infaller efter fyra veckors sammanhängande frånvaro. Som frånvaro räknas här inte semester eller permittering.

Anmärkning

Om en arbetstagare erhåller en tidsbegränsad anställning kortare än tre månader i ett företag där han tidigare varit anställd inom de två senaste åren utgår dock helgdagslön om den sammanlagda anställningstiden uppgår till tre månader.

Mom 4 Utbetalning av helgdagslön

Helgdagslön betalas ut i samband med löneutbetalningen för den avlöningsperiod då helgdagen infaller.

§ 10 Sjukdom m m

Mom 1 Frånvaro

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren snarast lämna besked till arbetsgivaren om detta och så snart som möjligt lämna besked om beräknad tidpunkt för att återkomma i arbete.

Frånvaro på grund av sjukdom under tid efter det att rätten till sjuklön upphört skall, om arbetsgivaren begär det, styrkas genom bevis från försäkringskassa eller läkare.

Om det finns särskilda skäl, t.ex. vid flera upprepade sjukfrånvaroperioder och/eller där det finns misstanke om missbruk, kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren genom intyg av läkare styrker nedsättningen av arbetsförmågan från första frånvarodagen av varje kommande sjukperiod. En sådan begäran får inte avse längre tid än ett år. Arbetsgivaren kan vid begäran anvisa vilken läkare eller vårdinrättning arbetstagaren ska anlita för att omfattas av ersättningen i mom 2 andra stycket. Arbetsgivaren ska, om inte särskilda skäl föreligger, samråda med den lokala fackliga organisationen inför aktuell begäran. Vid ett sådant samråd ska arbetsgivaren redovisa sina skäl till begäran.

Mom 2 Ersättning för vissa kostnader

Arbetsgivaren lämnar ersättning för styrkta resekostnader och för läkar-/tandvård enligt fastställd taxa efter besök på sjukhus eller hos läkare/tandläkare för behandling av olycksfall som drabbat arbetstagaren på arbetsplatsen eller vid direkt färd till eller från arbetsplatsen. Ersättning lämnas endast till den del kostnaderna inte ersätts av allmän försäkringskassa eller av TFA.

Kostnader som uppstår med anledning av en arbetsgivares begäran enligt mom 1 tredje stycket ersätts av arbetsgivaren. För det fall arbetsgivaren har anvisat en viss läkare eller vårdinrättning är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta kostnader för intyg från annan läkare eller vårdinrättning.

Mom 3 Ledighet på grund av barns födelse m m

Ledighet på grund av havandeskap och barns födelse regleras i lag. Manlig arbetstagare som har rätt till ledighet i samband med barns födelse ska underrätta arbetsgivaren i god tid och senast en månad innan han önskar sådan ledighet. Han ska också uppge vilken tidsperiod ledigheten avser.

Motsvarande gäller arbetstagare som enligt lag har rätt till ledighet i samband med mottagande av fosterbarn eller adoptivbarn.

Mom 4 Sjuklön

1) Enligt 6 och 7 §§ i lagen om sjuklön gäller följande fr o m den 1 april 1998:

Sjuklöneperioden omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod när arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det en tidigare sjukperiod avslutats ska de båda perioderna räknas som en period i sjuklönesammanhang. De mellanliggande dagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

Under en sjuklöneperiod utges ingen lön under den första dagen i sjukperioden – karensdagen – om inte annat gäller enligt punkt 2 och 3 nedan. I övrigt utgår sjuklön med 80 procent av den lön och de andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om till följd av sjukdom fr o m den andra t o m den fjortonde kalenderdagen i varje sjukperiod.

2) Om en arbetstagare under de senaste 12 månaderna före en sjukperiod haft tio karensdagar utgår sjuklön med 80 procent även för den första dagen i sjukperioden.

3) Arbetstagare som omfattas av beslut enligt 13 § lagen om sjuklön har rätt till sjuklön med 80 procent även för den första dagen i sjukperioden.

Anmärkning

Arbetsgivaren är enligt 8 § lagen om sjuklön inte skyldig att utge sjuklön för tid före det anmälan om sjukdomsfallet är gjord. Dessutom krävs att arbetstagaren lämnar en skriftlig försäkran i enlighet med 9 §.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om nedsättningen av arbetsförmågan styrks genom intyg från läkare eller tandläkare.

- 4) I begreppet lön och andra anställningsförmåner enligt 6 § lagen om sjuklön ingår följande:
 - Ordinarie lön – inklusive sådana personliga tillägg och prestationslönedelar som skulle betalats ut om arbetstagaren inte varit frånvarande på grund av sjukdom,
 - ersättning enligt § 6 mom 1, 5, 6, 7 och 8 samt motsvarande kompletterande bestämmelser i lokalavtal, som avser arbete under ordinarie tid,
 - ersättning för utfyllnadstid som inte schemalagts men preciserad till viss dag. I dessa fall ingår också tillägg enligt § 6 mom 4 i sjuklöneunderlaget,
 - fast beredskapsersättning som är klart angiven till tid och belopp,
 - fasta ersättningar som avser ompostningar, band-, blad- och klingbyten m m. I förekommande fall ingår också tillägg för övertidsarbete enligt § 6 mom 2,
 - ersättning för regelbundet arbete under veckoslut, helger och andra fridagar som avser virkestorkning och som är preciserat i tid och omfattning. I förekommande fall ingår också tillägg för övertidsarbete enligt § 6 mom 2 eller tillägg för arbete under storhelger enligt § 6 mom 5,
 - vid sjukdom under semester utgör sjuklöneunderlaget den semesterlön som motsvaras av den del av semestern som den anställde önskar flytta till senare tillfälle.
- 5) I underlaget för sjuklöneberäkningen ingår inte beräknad eller förmodad ersättning för övertidsarbete som inte utförs på grund av sjukdomen.
- 6) Överflyttningstillägg enligt § 6 mom 9 ingår inte i sjuklöneunderlaget eftersom överflyttning inte kan ske under sjukfrånvaro.

§ 11 Föräldralön

(§ 11 gäller fram till den 31 december 2013, varpå paragrafen utmönstras ur avtalet och upphör att gälla)

En arbetstagare som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning vid barns födelse eller adoption har rätt till föräldralön från arbetsgivaren

- under två månader om anställningen varat ett men inte två år i följd,
- under sammanlagt sex månader att förlägga under 24 månader om anställningen varat minst två år i följd.

Föräldralön tas ut sammanhängande under en ledighetsperiod. Med sammanhängande ledighetsperiod menas även föräldraledighet som under en längre begärd period tas ut i enstaka dagar per vecka.

Den anställde meddelar arbetsgivaren när ledighetsperiod med föräldralön ska utnyttjas.

Föräldralön utgår dock inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralönen utgörs per månad av 10 % av aktuell timlön inklusive OB-tillägg och ev. premie eller motsvarande multiplicerad med 175 vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan ordinarie arbetstid i proportion till sådan.

Utbetalning av föräldralönen sker med halva beloppet vid ordinarie avlöningsstillfälle i anslutning till ledighetens början och resterande hälft vid ordinarie avlöningsstillfälle i anslutning till att arbetstagaren varit i arbete tre månader efter ledigheten.

§ 12 Permitteringslön

Permitteringslön utges vid permittering med undantag för de fall permitteringen beror på

- arbetstagarens eget vållande
- olovlig konflikt inom LO:s område
- semesterstängning för huvudsemester under högst de tio första permitteringsdagarna
- offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Permitteringslönen utgör den vid permitteringstiden gällande timlönen. Kompensation ska också utges för uteblivna tillägg enligt § 6 mom 1, 5, 6, 7 och 8 samt uteblivna beredskaps-, postnings- och andra fasta ersättningar.

I övrigt gäller överenskommelse mellan SAF-LO från den 12 april 1984 om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning, Bilaga 9.

§ 13 Betalning vid omplacering och omflyttning av arbetare

Sågverksavtalet bygger på grundtanken att det är det aktuella arbetet eller befattningen som avgör vilken lön som ska utgå. Dock gäller enligt avtalet åtskilliga tillägg till och modifikationer av denna princip. Sålunda finns t ex särskilda regler rörande ackordsrevision, stilleståndsbetalning, tillämpningen i vissa fall av arbetsvärdering, betalning till minderåriga etc.

De nu överenskomna reglerna om betalning vid omplacering och omflyttning avser icke att göra ändring i de sålunda gällande betalningsreglerna. Avsikten är i stället att komplettera avtalet med regler för de fall då arbetstagare blir förflyttad till annan befattning där lägre lön utgår.

De särskilda reglerna för betalning av personal är uppdelade i två avsnitt. Bakgrunden härtill är att motiven för inkomstuttyllnad vid varaktig förflyttning, *omplacering*, till annan befattning med högre lön icke varit desamma som gällt beträffande tillfällig förflyttning, *omflyttning*.

Omplacering är ett naturligt led i företags strävan att tillvarata och utveckla de personella resurserna. Som regel innebär härvid övergången till ny ordinarie befattning också högre lön. Omplacering till annan befattning med lägre lön har förutsetts huvudsakligen komma ifråga beträffande personal som av ålders- eller hälsoskäl icke längre kan uppfylla arbetskraven i en viss befattning

Vid tillfälliga förflyttningar av personalen utgör huvudskälet för en inkomstuttyllnad att arbetstagaren ska kompenseras för de störningar som kan uppkomma i samband med en tillfällig övergång till andra arbetsuppgifter än de normala, och att detta ska medverka till en positiv inställning från personalens sida till tillfällig förflyttning.

Mom 1 Betalningsregler

Förbunden är ense om att det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler vid omplacering och omflyttning av arbetare. Träffas inte annan överenskommelse, ska följande gälla; dock med beaktande av att eventuella bättre villkor, som tillämpas enligt gällande lokal praxis, icke därigenom försämras.

Inget hindrar de lokala parterna att överenskomma om t ex schablonregler av innebörd att omflyttningstillägg ska utgå först då utfyllnaden uppgår till ett visst lägsta örestal eller tidsrymden överstiger ett visst antal timmar.

Mom 2 Omplacering

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annan befattning eller annat arbete. Avsikten är att förändringen ska bli stadigvarande.

För om dagen för omplaceringen betalas den för den nya befattningen/det nya arbetet fastställda lönen.

Sker omplacering till befattning/arbete med lägre lön, betalas till arbetare med minst 2 års obruten anställning vid företaget – förutom eventuella upplärningstillägg och inkörningstillägg – ett personligt tillägg (**omplaceringstillägg**) motsvarande skillnaden mellan arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord senaste kvartal eller motsvarande lokalt överenskommen period och den genomsnittliga medeltimförtjänsten för den nya befattningen/det nya arbetet under motsvarande tid.

Sker efter omplacering en höjning av lönesatsen för den nya befattningen/det nya arbetet, reduceras tillägget i motsvarande grad. Generella tidlöne- och ackordshöjningar som fastställts av de centrala parterna medför ej reduktion av tillägget.

Vid omplacering som sker på arbetarens egen begäran och där en omplacering ej är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl föreligger ej skyldighet att utbetala omplaceringstillägg.

Anmärkning

1) Omplacering som föranleds av arbetarens eget förvållande berättigar ej till omplaceringstillägg, såvida ej annat lokalt överenskommes.

Denna situation kan uppstå exempelvis om den anställda genom grov vårdslöshet i arbetet orsakat säkerhetsrisker eller eljest misskött sig på sådant sätt att en omplacering till annan befattning bedöms som nödvändig.

2) Till arbetare, som på grund av olycksfall eller arbetsskada omplaceras, utgår i den mån inkomstskydd erhålls genom försäkring enligt lag eller avtal, ej omplaceringstillägg.

3) Med medeltimförtjänst avses medeltimförtjänsten på tidlön och ackord samt ev skiftformstillägg men exklusive såväl semesterlön som helgdagslön, tillägg för arbete på obehövlig tid samt tillägg för övertidsarbete.

St 1 Begreppet omplacering innebär att den nya befattningen är avsedd att bli stadigvarande, dvs att vederbörande erhåller en ny ordinarie arbetsuppgift.

St 3 Vid beräkning av tvåårstiden får en arbetstagare, som uppsagts på grund av arbetsbrist och senare återanställts med företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd, tillgodoräkna sig även den tidigare anställningstiden.

Syftet med utfyllnadsbetalning är att omplacering inte ska leda till inkomstminskning.

Tillämpas lokala upplärnings- eller inkörningstillägg för nyanställd personal på vissa befattningar ska sådana tillägg även vara aktuella vid omplaceringsfall. Effekten av dylika tillägg vid sidan av ett omplaceringstillägg får dock icke bli att vederbörande uppnår en högre förtjänst än han gjort i sin tidigare befattning/sitt tidigare arbete.

Sker omplacering till en nyinrättad befattning/ett nyinrättat arbete fastställs betalningen för den nya befattningen/det nya arbetet i vanlig ordning genom förhandlingar. Resultatet av jämförelsen mellan arbetstagarens timförtjänst det senaste kvartalet och den för den nya befattningen/det nya arbetet fastställda betalningen blir därefter avgörande för huruvida omplaceringstillägg ska utgå eller ej.

I det fall en arbetstagare omplaceras till annan befattning i samband med återinträde i arbete efter längre tids frånvaro, dvs mer än ett kvartal (exempelvis med anledning av militärtjänst, havandeskap eller långtidssjukdom) ska förtjänstjämförelsen enligt st 3 i omplaceringsreglerna göras med utgångspunkt från arbetstagarens timförtjänst senaste kvartal före frånvarons början ökad med eventuella lönehöjningar ifrågavarande befattning/arbete under frånvaron. Den på detta sätt konstruerade lönenivån jämföres med timförtjänsten i den nya befattningen/det nya arbetet under motsvarande period (kvartal) inklusive eventuella lönehöjningar under den period vederbörande varit frånvarande. Den eventuella skillnaden mellan lönenivåerna utgör omplaceringstillägget.

Vid fall av upprepade omplaceringar har förbundsparterna enats om en tillämpningsregel som innebär att förtjänstjämförelsen ska ske med utgångspunkt från timförtjänsten i den ursprungliga befattningen/arbetet med hänsynstagande till eventuella lönehöjningar under mellantiden om denne vid tidpunkten för den nya omplaceringen åtnjuter omplaceringstillägg. Denna regel innebär dels att arbetstagarens förtjänstläge skyddas mot en nedtrappning via ett flertal omplaceringar, dels att man undviker att omplaceringstilläggen verkar bestämmande för nya högre förtjänstlägen.

I begreppet ”medeltimförtjänst på tidlön och ackord” inräknas sålunda löneelement som i lönestatistiken hänförs till tidlön och ackord. Detta innebär att det personliga tillägget som ersatt skiftformstillägget ska medräknas. Däremot medräknas icke tillägg för arbete på obekväm tid, storhelgstillägg, tillägg vid längre ordinarie arbetstid än åtta timmar per dag eller andra särskilda tillägg. Ej heller ska de särskilda kompensationstilläggen för arbetstidsförkortning medräknas.

St 4 Eftersom omplaceringstillägget i första hand ska vara ett skydd mot direkt inkomstminskning i samband med en omplacering gäller som huvudregel att höjning av lönesatserna för det nya arbetet ska medföra en reduktion av tillägget. Tanken är att betalningen för det nya arbetet med tiden ska växa ikapp den betalning som utgått i det gamla arbetet. Ett viktigt undantag från denna huvudregel avser emellertid de generella tidlöne- eller ackordshöjningar som ska utgå enligt de centrala uppgörelserna. Dessa höjningar ska ej medföra en reduktion av tillägget.

Mom 3 Omflyttning

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning till annan befattning eller annat arbete. Avsikten är att arbetaren efter kortare tid ska återgå till den tidigare befattningen/det tidigare arbetet.

För om omflyttningsdagen betalas den för den nya befattningen/det nya arbetet fastställda lönen.

Sker omflyttning till annan lägre betald befattning/arbete, utgår – förutom eventuella upplärnings- eller inkörningstillägg – ett personligt tillägg (omflyttnings-tillägg) motsvarande skillnaden mellan arbetarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord senaste kvartal eller annan lokalt överenskommen tidsperiod och den nya befattningens/det nya arbetets genomsnittsliga medeltimförtjänst under motsvarande period.

Dessa betalningsregler gäller ej vid omflyttning av personal, som enligt överenskommelse står till förfogande som reserv (ersättare) eller normalt växlar mellan olika arbetsplatser eller befattningar.

Anmärkning 1)

1) Vid förflyttning av personal ska eftersträvas att omflyttning av längre varaktighet än 4 veckor undvikas.

2) Förflyttning till annan befattning/annat arbete som föranleds av konjunktur- eller marknadsbetingad driftsförändring med därav följande ändringar i skiftgång betraktas som omflyttning i den mån förflyttningen icke avses bli varaktig.

3) Med medeltimförtjänst avses medeltimförtjänsten på tidlön och ackord samt ev personligt tillägg (f.d skiftformstillägget) men exklusive såväl semesterlön som helgdagslön, tillägg för arbete på obekvämtid samt tillägg för övertidsarbete.

St 1 Enligt definitionen av begreppet omflyttning ska det förhållande som orsakar förflyttningen vara av tillfällig natur. Någon förändring av vederbörandes ordinarie arbetsplacering ska alltså icke vara avsedd. Om man befarar att förändringen får längre varaktighet bör man i stället överväga en omplacering. Förflyttningens karaktär av tillfällig förändras emellertid icke enbart därför att den skulle vara under längre tid. Detta gäller exempelvis förflyttning till annan befattning/annat arbete på grund av sjukdom, militärtjänst eller dylikt. Det är således avsikten med förflyttningen som är avgörande.

En omflyttning upphör normalt i och med att arbetstagaren återgår till sitt tidigare arbete. Omflyttningen kan emellertid upphöra även på annat sätt, nämligen om beslut fattas att återgång till det tidigare arbetet ej ska äga rum. Det kan i sådana fall vara fråga om att arbetstagaren stadigvarande ska kvarstå i den nya befattningen/

det nya arbete eller att han ska övergå till en helt ny befattning/helt hytt arbete. I det förra fallet, där han stadigvarande kvarstår i befattningen/arbetet, ska reglerna om omplacering gälla från dagen för det nya beslutet, i det andra fallet föreligger antingen en ny omflyttning eller en omplacering.

För att en omflyttning ska anses ha ägt rum och därmed de särskilda betalningsreglerna aktualiserats krävs att arbetstagaren förflyttas till en annan befattning eller annat arbete. Det måste alltså vara fråga om verklig förflyttning. Reglerna gäller sålunda icke för det fall att en befattning eller ett arbete förändras så att förtjänstmöjligheterna på ett eller annat sätt försämras, t ex vid uppsägning av ackord och utbetalning av provtimlön, ändringar av kraven i en arbetsvärderad befattning etc.

Reglerna gäller endast för förflyttning inom det egna avtalsområdet (primärt det egna lokalavtalet). Andra förflyttningar (t ex till skogsarbete) regleras överhuvudtaget inte genom denna överenskommelse.

Vidare gäller reglerna inte för det fall att en befattning eller ett arbete innebär att arbetstagaren normalt växlar mellan olika arbetsuppgifter eller det är brukligt att han då och då utför sådana. Här kan dock i praktiken uppkomma många olika kombinationer, som icke lämpar sig för en generell reglering i detta sammanhang. Förbunden anser att de lokala parterna i dessa fall bör utnyttja möjligheten till lokala överenskommelser.

Utgångspunkten är i normalfallet att omflyttningstillägg ska utgå om skillnader i förtjänstläge (Tidlön + Ackord) föreligger mellan befattningarna/arbetena. Det är sålunda icke t ex arbetets gradplacering eller betalningsgrupp som är avgörande utan den faktiska förtjänstnivån. En förutsättning för att omflyttningstillägg ska utgå är dock att omflyttningen sker till en befattning eller ett arbete, där möjligheterna för arbetstagaren att uppnå tidigare förtjänstläge är mindre.

St 2 och 3 Reglerna rörande beräkning av omflyttningstillägg bygger på samma principer som tidigare redovisats beträffande omplacering.

Eftersom någon viss anställningstid ej krävs för erhållande av omflyttningstillägg, kan dylika tillägg komma att aktualiseras även för nyanställd person. Dessa fall måste skiljas från sådan omplacering som sker i anslutning till den nyanställdes introduktion och inskolning och som ovan beskrivits i anvisningarna till reglerna rörande omplaceringstillägg.

I de fall lokala upplärnings- eller inkörningstillägg aktualiseras vid tillfälliga förflyttningar, ska tillämpningen härvid ske enligt samma grunder som angivits beträffande omplacering.

Vid successiva omflyttningar, dvs när en omflyttad arbetstagare utan att ha återgått till sin ordinarie befattning/sitt ordinarie arbete flyttas till ytterligare en ny befattning/ett nytt arbete är utgångspunkten för timtjänstjämförelsen enligt st 3 i omflyttningsreglerna förtjänstläget i den ordinarie befattningen/det ordinarie arbetet.

Omflyttningstillägg ska i förekommande fall utbetalas även vid övertidsarbete och vid s k överflyttning till nytt skift.

St 4 Beträffande reserver och ersättare träffas individuella överenskommelser, som avser att kompensera olägenheter förenade med förflyttning. Såsom framgår av st 4 i betalningsreglerna vid omflyttning ska dessa ej äga tillämpning i de här angivna fallen. (Jfr även vad som sagts under mom 3 st 1.)

Anmärkning 2)

Avsikten med denna anmärkning, som framförallt tar sikte på skiftarbete, är att påvisa att förändringar i skiftgång, som beror på konjunktur- eller marknadsbetingande driftsförändringar, naturligen kan betraktas som omflyttningar, även om de pågår längre tid än fyra veckor. Avgörande för bedömningen huruvida dessa förändringar ska betraktas som omflyttning eller omplacering blir närmast frågan om hur tillfälligt man anser förändringen vara.

§ 14 Livsarbetstid - Arbetstidskonton

Mom 1 Omfattning

Individuella arbetstidskonton gäller för alla anställda inom avtalsområdet där inte lokal överenskommelse träffats om förkortad livsarbetstid (årsarbetstid och pensionspremie) före den 1 oktober 1998.

Mom 2 Utrymme för avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme om 3,5 % som beräknas per ”avsättningsår” (1 april - 31 mars). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats under avsättningsåret.

Mom 3 Underlag för avsättning

I löneunderlaget ingår:

- ordinarie timlön eller månadslön inklusive premie, bonus och motsvarande
- tillägg för arbete på obehaglig tid
- tillägg för icke schemalagd utfyllnadstid vid kontinuerligt treskiftarbete
- tillägg vid längre ordinarie arbetstid än åtta timmar per dag/skift
- tillägg för arbete under storhelger som utgör ordinarie tid
- personligt tillägg (ersätter skiftformstillägget om 12 %)
- särskilt tillägg vid förkortad arbetstid
- överflyttning ersättning
- lön eller ersättning som utgår från arbetsgivaren vid viss ledighet, exempelvis permission, betald kompensationsledighet och betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- sjuklön från arbetsgivaren
- helgdagslön
- lön/ersättning som uttagits som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant enligt mom 4 nedan

- andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid, exempelvis anställningstillägg, mångkunnighetstillägg, befattningstillägg, omflyttningstillägg, omplaceringstillägg, smutstillägg, värmetillägg och förstemanstillägg.

I löneunderlaget ingår inte:

- tillägg för övertidsarbete
- tillägg till deltidsanställd för arbete utöver dennes ordinarie arbetstid
- beredskapsersättning
- uttryckningsersättning, postningsersättning, ersättning för förberedelse- och avslutningsarbeten och andra tillägg/ersättningar som är kopplade till arbete utanför ordinarie tid
- semesterlön och semesterersättning.

Anmärkningar

1) Principen är att avsättningarna till arbetstidskontona baseras på löner/ersättningar som är hänförliga till ordinarie arbetstid och till löner/ersättningar vid betald ledighet. Endast faktiskt utbetalda ersättningar avses och några fiktiva beräkningar av vad som skulle utgått som lön om den anställde inte varit frånvarande ska inte göras.

Semesterlönen för månadsavlönad består - förutom av semestertillägget av den månadslön som utgår under semestern, varför ett avdrag måste göras från årslönesumman med 4,6 % av månadslönen per betald semesterdag. I normalfallet blir därför avdraget $25 \times 4,6 \% \times \text{månadslönen}$.

2) I stället för att beräkna underlaget för avsättning enligt momentet kan arbetsgivaren välja att beräkna underlaget på samma sätt som beräkning av semesterlön under avsättningsåret.

Mom 4 Uttag av avsatt belopp

Arbetstidskonto kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den anställde har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskommelse.

Företaget stimulerar valet av pensionsavsättningar genom att tillföra 20 % utöver det avsatta belopp som den anställda använder till pensionspremie per avsättningsår.

Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret erhåller för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie. Den kontanta ersättningen betalas ut i samband med övriga ersättningar (så kallad slutlön). Detta sker således normalt vid kommande ordinarie löneutbetalningstillfälle.

De lokala parterna har möjlighet med avvikelse från ovan att träffa en lokal överenskommelse gällande uttag av arbetstidskonto eller andra alternativ.

Lokal överenskommelse gäller för ett (1) avsättningsår och upphör att gälla vid avsättningsårets utgång, om lokala parter ej enas om annat.

Parterna är ense om att ett procentpåslag vid val av pension kan vara väl motiverat vid många företag. Detta procentpåslag är avsett att stimulera de anställda att i ökande utsträckning välja uttag i form av pensionspremie. Ovan nämnt procentpåslag, om 20 % gäller även om lokal överenskommelse träffas enligt detta moment.

Mom 5 Uppgiftsskyldigheter

Arbetsgivaren ska före april månads utgång efter respektive avsättningsår lämna skriftlig uppgift till den anställda om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att den anställda fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, ska denne senast den 15 maj skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet ska utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas.

Mom 6 Beräkning av ledig tid

Om det avsatta beloppet ska användas som betalning under ledig tid beräknas den lediga tiden enligt följande:

Värde	40 tim/v	38 tim/v	37 tim/v	36 tim/v
3,5 % motsvarar	63,0 tim	59,5 tim	58,0 tim	56,0 tim

Tiderna i tabellen avser den genomsnittliga arbetstiden för heltidsanställning då uttaget av tiden görs. Vid annan sysselsättningsgrad utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Mom 7 Förläggning av ledig tid

Förläggning av begärd ledig tid enligt mom 5 sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta den anställdes önskemål om förläggningen.

Uttag av ledig tid ska ske mellan den 1 april och den 31 mars efter avsättningsåret.

Anmärkning

Om den anställde blir sjuk under tid som efter överenskommelse lagts ut som betald ledig tid kan han bortse från sjukdomen och behandla tiden som betald ledig tid enligt avtalet. Tiden redovisas då inte som sjukfrånvaro och eventuell sjuklön utgår inte heller. Den anställde kan istället anmäla tiden som sjukfrånvaro och därmed avstå från att utnyttja tiden som betald ledig tid. Med iakttagande av karensdagsregeln utgår sjuklön i dessa fall. Det avsatta beloppet utbetalas då som kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om ny förläggning av betald tid.

Mom 8 Betalning under ledig tid

Det under avsättningsåret avsatta beloppet ska användas som betalning för den uttagna ledigheten. För månadsavlönade sker avdrag för denna tid enligt Bilaga 1 § 9.

Anmärkning

Eftersom OB-tillägg och andra liknande tillägg räknas in i underlaget är de avsatta beloppen normalt högre för dem som arbetat skift än för dem som arbetat dagtid under avsättningsåret. Det kan också innebära att den som tjänat in tillgodohavandet i skiftarbete men arbetar dagtid vid uttagstillfället erhåller högre timersättning än om vederbörande varit i arbete. Motsatsen gäller för den som tjänat in tillgodohavandet i dagtid men arbetar skift vid uttaget.

Avsättningen kan också bli lägre än den vanliga lönen beroende på sjukdom eller obetald ledighet under avsättningsåret.

Mom 9 Avsättning till pensionspremie

För anställda som önskar att avsätta medel ska användas till pensionspremie gäller följande:

- a) Den anställda anmäler enligt mom 5 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas till betalning av pensionspremie.
- b) Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.
- c) Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till FORA Försäkringscentral senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och FORA Försäkringscentral.

Mom 10 Pensionsregler när avsatta medel till arbetstidskonton används till pensionspremier

a) Intjänande av ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att den anställda tillgodoräknas de premier som arbetsgivaren avsatt enligt reglerna om arbetstidskonton.

Det val den anställda gör för Avtalspension SAF-LO gäller också för denna pension.

b) Pensionsålder och pensionens storlek

Enligt överenskommelsen Avtalspension SAF-LO uppnår den anställda pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS beräknas som en femårig pension men kan betalas ut under kortare tid eller längre tid om den anställda så önskar. Pensionen kan även beräknas som en livsvarig pension om den anställda så önskar.

Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställda uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställda begär, dock tidigast från 55 års ålder.

Anmärkning

Parterna noterar att de medel som arbetsgivaren årligen har att avsätta enligt bestämmelserna om arbetstidskonton är tänkta att möjliggöra kortare livsarbetstid i någon form för de anställda som så önskar.

Anställd som önskar utnyttja de avsatta medlen för pensionering före den ordinarie pensionsåldern har rätt att erhålla uppgift från försäkringsbolaget om pensionens storlek vid olika tänkta pensionstidpunkter och därefter anmäla från vilken tidpunkt pensionen enligt detta avtal ska uttas.

För anställd som önskar utnyttja det avsatta kapitalet till pensionering före den ordinarie pensionsåldern gäller att pensionen ska utges med samma månatliga belopp för alla månader fram tills den ordinarie pensionsåldern uppnås.

Pensionering enligt denna överenskommelse kan även ha formen av delpension, dvs. den anställda uppbär pension enligt avtalet i kombination med fortsatt anställning på deltid.

c) Återbetalningsskydd

Om den anställda valt återbetalningsskydd för Avtalspensionen SAF-LO gäller detta även för denna pension.

Regler om förmånstagare i Avtalspension SAF-LO gäller även för denna pension.

Närmare beskrivning av återbetalningsskyddet framgår av försäkringsgivarens/förvaltarens bestämmelser.

d) Värdebesked

FORA Försäkringscentral utfärdar värdebesked till den anställda med uppgift om pensionskapitalets värde för varje år som premie tillgodoförts den anställda.

Den anställdes arbetsgivare har rätt att från FORA Försäkringscentral få del av informationen i den del uppgifterna behövs för att bedöma arbetsgivarens avdragsrätt för pensionskostnaden.

Mom 11 Kontant ersättning

Till den som enligt mom 5 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska det avsatta beloppet betalas ut senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas. För arbetstagare som avslutar sin anställning slutregleras kontant ersättning enligt mom 4.

Mom 12 Övrigt

Det avsatta beloppet utgör inte underlag för OB-tillägg eller andra procentrelaterade tillägg. Däremot utgör det – såsom rörlig lönedel – underlag för semesterlön och semesterersättning, utom ifråga om avsättning till pensionspremie.

§ 15 Anställningens upphörande

- a) Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt till återanställning kan de lokala parterna inför uppsägning eller återanställning träffa överenskommelse om turordning mellan arbetstagarna. Företagets behov av kompetens ska i förhandlingarna särskilt beaktas. De centrala parterna kan begära förhandling om en sådan överenskommelse, om det föreligger synnerliga skäl. Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan avser en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrnings-situation.

Har arbetsgivaren mer än en driftsenhet på en och samma ort kan lokal överenskommelse träffas att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

- b) Om arbetstagaren inte får möjlighet att arbeta under uppsägningstiden ska lönen beräknas efter medeltimförtjänsten det senaste kvartalet före uppsägningen. Lönen räknas upp vid en eventuell senare avtalsuppgörelse. Kompensation för uteblivna tillägg enligt § 6 mom 1, 4, 5, 6, 7 och 8 samt postningsersättning, andra fasta ersättningar och beredskapsersättning ska utges.
- c) Önskar arbetsgivaren eller den anställda att en tidsbegränsad anställning enligt detta avtal ska upphöra före den avtalade periodens slut gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor. Detsamma gäller för vikariat. En uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad motsvarande bestämmelserna i LAS.

Arbetsgivare eller arbetstagare som vill avbryta en provanställning enligt LAS § 6 i förtid ska ge motparten besked om detta minst två veckor i förväg.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 april 2007 gäller följande:

Önskar arbetsgivaren eller den anställda att en tidsbegränsad anställning enligt LAS § 5 eller enligt detta avtal ska upphöra före den avtalade periodens slut gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor. En uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad motsvarande bestämmelserna i LAS.

- d) Iakttar inte arbetstagaren uppsägningstid eller tid för besked om att en provanställning ska upphöra i förtid, utgår ingen lön för den tid som arbetstagaren inte iakttagit. Därutöver får arbetsgivaren göra ett avdrag från inestående lön före skatteavdrag. Löneavdraget görs med hälften av lägsta timlön i grupp 1 för varje ordinarie timme som återstår av uppsägningstiden.
- e) Arbetstagare som sagts upp eller underrättats om uppsägning skall, när det är möjligt, få lämna anställningen i förtid, om det krävs för att arbetstagaren ska kunna få börja en ny anställning.
- f) En uppsägning även från arbetstagaren ska vara skriftlig och innehålla dag för uppsägningen och sista arbetsdag. Blankett för uppsägning kan arbetstagaren få av arbetsgivaren.
- g) Anställningen upphör utan uppsägning eller besked enligt LAS § 33 i och med att arbetstagaren uppnår den ordinarie pensionsåldern enligt Avtalspension SAF-LO, om inte annan överenskommelse träffas med arbetsgivaren. På samma sätt upphör anställningen när en arbetstagare får besked om hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen om allmän försäkring. Besked om rätt till hel sjukersättning ska lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom om det.

Anmärkningar

Följande bestämmelse om uppsägningstid från tillsvidareanställning framgår av Lag om anställningsskydd § 11:

"För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,*
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,*
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,*
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år och*
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år."*

§ 16 Förhandling m m

Överenskommelsen om fortsatt tillämpning av vissa regler i huvudavtalet som träffades mellan SAF och LO den 12 december 1976 gäller som kollektivavtal mellan parterna.

Vanligen avses följande tidsfrister:

Lokal förhandling

Lokal förhandling ska påkallas inom fyra månader från det att part har fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast två år efter det att omständigheten har inträffat. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Central förhandling

Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Påkallar inte part förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling.

Om parterna inte enas om annat ska förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Talan vid domstol

Talan i domstol ska väckas inom tre månader efter det att central förhandling har avslutats. Har det förelegat hinder mot förhandling som inte berott på käranden ska tiden räknas från det att förhandling senast skulle ha hållits. Väcker inte part talan inom föreskriven tid är talan preskriberad.

§ 17 Uppsägning av lokalavtal

Förbunden får träffa överenskommelse för de lokala parternas räkning om framflyttning av uppsägningstiden för lokalavtalen samt att säga upp dessa.

§ 18 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2013 t o m den 31 mars 2016.

Stockholm den 2 april 2013

FÖRENINGEN SVERIGES SKOGSINDUSTRIER

Per Widolf

Anders Canemyr

Gunnar Norbäck

GS

Krister Rosén

Ove Söderberg

Magnus Lindberg

Bilaga 1: Särskilda regler för månadslön

Sågverksavtalet är utformat efter löneformen timlön, se § 5 mom 1. Vid tillämpning av månadslön i stället för timlön ska reglerna i avtalet gälla med följande kompletterande bestämmelser.

§ 1 Övergång till månadslön

För övergång till månadslön fordras lokal överenskommelse. Överenskommelsen ska gälla för samtliga arbetstagare inom avtalsområdet vid ett företag, en avdelning eller motsvarande enhet.

§ 2 Löneform

Månadslönen utgår antingen som fast tidlön eller som en kombination av en fast och en rörlig del.

§ 3 Lön för del av en löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad (löneperiod) beräknas lönen enligt följande:

Om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden betalas lön per arbetad timme med månadslönen/175 vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna. I andra fall utgår lön med en dagslön för varje kalenderdag anställningen omfattar.

Med dagslön avses månadslönen/månadens antal dagar

§ 4 Helgdagslön

Helgdagslön avseende den fasta delen ingår i månadslönen. Om månadslönen även består av en rörlig del beräknad per timme utgår helgdagslön för den delen enligt reglerna i allmänna bestämmelserna § 9.

§ 5 Semester

Semester utgår enligt lag med iakttagande av följande.

Mom 1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen under semestertiden och ett semestertillägg för varje betald semesterdag med 0,8 % av den aktuella månadslönen vid semestertillfället.

Med månadslön avses här fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Semesterlön utgår med 13,35 % på summan av rörliga lönedelar som betalats ut under intjänandeåret. Vid semesterlönegrundande frånvaro gäller beträffande rörliga lönedelar samma bestämmelser som för timavlönade enligt allmänna bestämmelserna § 8.

Med rörliga lönedelar avses här lön som utgår vid sidan av månadslönen, exempelvis premie, OB- och övertidstillägg m m.

Semesterlön för sparad semester beräknas enligt ovan. I fråga om ändrad sysselsättningsgrad gäller moment 4 nedan. Vid beräkning av semesterlön på rörliga lönedelar gäller då att all frånvaro under intjänandeåret före det år den sparade semestern tas ut betraktas som semesterlönegrundande frånvaro, utom frånvaro på grund av ordinarie semester och frånvaro på grund av permittering vid semesterstängning.

Mom 2 Semesterersättning

Semesterersättning utgår med 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag och med 13,35 % på summan av rörliga lönedelar som betalats ut under intjänandeåret.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade semestern tagits ut under det år anställningen upphörde. I fråga om ändrad sysselsättningsgrad gäller moment 4 nedan.

Mom 3 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med månadslönen/175 per frånvarotimme vid högst fem semesterdagar och i andra fall med månadslönen/månadens antal dagar för varje kalenderdag semestern omfattar.

Mom 4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren haft en annan sysselsättningsgrad under intjänandeåret än vid semestertillfället ska den aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen full ordinarie arbetstid vid företaget under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den aktuella månadslönen ska 4,6 % av skillnaden mellan månadslönerna betalas ut per uttagen betald semesterdag.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den aktuella månadslönen ska ett avdrag göras med 4,6 % av skillnaden mellan månadslönerna per uttagen betald semesterdag.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska den sysselsättningsgrad som gällt under största delen av månaden användas vid beräkningen.

Mom 5 Utbetalning

Om inte annan lokal överenskommelse träffas betalas semestertillägg och semesterlön på rörliga lönedelar ut för den del som avser den aktuella semestern vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i samband med semestern.

Vid företag som tillämpar löpande intjänandeår gäller inte detta beträffande rörliga lönedelar. Sådan semesterlön ska betalas senast vid semesterårets utgång.

§ 6 Lönetillägg m m

Tillägg för arbetstidens förläggning enligt Allmänna bestämmelser

§ 6 utgår vid sidan av månadslönen.

Vid beräkning av ovanstående lönetillägg används divisorn månadslönen/175.

Tillägg för förkortad arbetstid utgår inte på månadslön som beräknats på 40 timmars vecka.

§ 7 Övertidstillägg

För arbetad tid utanför den ordinarie arbetstiden utgår ersättning med månadslönen/175 inkl ev premie per timme oavsett ordinarie veckoarbetstid. Dessutom utgår tillägg för övertidsarbete enligt allmänna bestämmelsernas § 6 mom 2.

Om ersättning ska utgå under en löneperiod till följd av att arbetstagare vid överflyttning fått en kortare arbetstid än den ursprungliga ordinarie arbetstiden ska ersättning per timme med månadslönen/175 inte utgå för det antal timmar som erfordras för att uppnå fullt antal ordinarie timmar enligt den ursprungliga ordinarie arbetstiden.

§ 8 Frånvaro på grund av sjukdom

Mom 1 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska sjuklön enligt allmänna bestämmelsernas § 10 mom 4 beräknas enligt följande för månadsavlönade arbetstagare.

För den första frånvarodagen (karensdagen) i varje sjukperiod görs avdrag med månadslönen/175 för varje frånvarotimme vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna.

Från och med den andra till och med den fjortonde frånvarodagen i varje sjukperiod görs avdrag med $20\% \times (\text{månadslönen}/175)$ för varje frånvarotimme vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna.

Om en arbetstagare under de senaste 12 månaderna före en sjukperiod haft tio karensdagar görs avdrag med $20\% \times (\text{månadslönen}/175)$ för varje frånvarotimme vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna även för första dagen i den aktuella sjukperioden. Detsamma gäller i de fall arbetstagare omfattas av beslut enligt 13 § lagen om sjuklön.

Mom 2 Sjukdom från den 15:e kalenderdagen

Vid frånvaro under tid då kalenderdagsberäknad sjukpenning utgår görs avdrag med månadslönen/månadens antal dagar för varje kalenderdag frånvaron omfattar.

Om en arbetstagare förlorar rätten till sjukpenning på grund av att anmälan till försäkringskassan inte skett i rätt tid görs ändå avdrag för tid då sjukpenning annars skulle ha utgått.

§ 9 Övrig frånvaro

Vid frånvaro del av dag görs avdrag för varje frånvarotimme med månadslönen/175 vid 40 timmars arbetsvecka och vid annan arbetstid i proportion till denna.

Vid ej ersättningsberättigad frånvaro en eller flera hela dagar göres avdrag för varje arbetsdag som infaller under aktuell frånvaro. Avdrag sker med ett belopp per dag, vilket är månadslönen dividerad med månadens antal vardagar (måndag – fredag inklusive helgdagar).

Dagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren och som inleder och/eller avslutar en frånvaroperiod räknas inte som frånvarodagar. Vid frånvaro hel kalendermånad görs dock alltid avdrag med hela månadslönen.

§ 10 Permittering

Permitteringslönen utgör den aktuella månadslönen som gäller under permitterings tiden. Kompensation ska också utges för uteblivna tillägg enligt § 6 mom 1, 5, 6, 7 och 8 samt för uteblivna beredskaps-, postnings- och andra fasta ersättningar.

§ 11 Månadslönedivisorer

För det fall divisorn månadslönen/175 vid 40 timmars arbetsvecka ska proportioneras i enlighet med § 3 och § 8 mom 1 samt § 9 ovan gäller följande divisorer:

38 timmars arbetsvecka	månadslönen/166
37 timmars arbetsvecka	månadslönen/162
36 timmars arbetsvecka	månadslönen/158

§ 12 Deltidsanställda med intermittent tjänstgöring

För deltidсанställda arbetstagare som har sin tjänstgöring förlagd till full ordinarie arbetstid under vissa av veckans arbetsdagar och ingen arbetstid under andra – intermittent deltidarbete – görs följande avdrag per arbetsdag vid frånvaro:

<i>Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka</i>	<i>Avdrag</i>
4,5	månadslönen/19,6
4	månadslönen/17,4
3,5	månadslönen/15,2
3	månadslönen/13,0
2,5	månadslönen/10,9
2	månadslönen/8,7

Vid frånvaro mer än fem arbetsdagar under en kalendermånad (löneperiod) tillämpas inte dessa regler. Då utgår i stället lön per arbetsdag när arbetstagaren varit närvarande med ett belopp som motsvarar värdena i tabellen.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Bilaga 2: Avtal angående yrkesutbildning

mellan Sveriges Skogsindustriförbund och Svenska Träindustriarbetareförbundet

Parterna är ense om att detta avtal reglerar företagsförlagd utbildning och företagsintern utbildning enligt de definitioner som följer nedan.

Parterna är eniga om att genom tillämpning av nedanstående regler och genom att verka i den mellan organisationerna inrättade yrkesnämnden söka åstadkomma en tillfredsställande rekrytering och utbildning av arbetare inom sågverksindustrin. Parterna är ense om att avtalet ej gäller i följande fall:

- a) skolungdom som arbetar vid företag för att erhålla i studieplan fastställd praktik;
- b) personal i utbildning till arbetsledare eller andra tjänstemannabefattningar.

A Yrkesnämnd och yrkesombud

§ 1 Yrkesnämnd

Mom 1

För behandling av frågor rörande yrkesutbildningen inom sågverksindustrin för vilken avtalet gäller tillsätter parterna en yrkesnämnd. Yrkesnämnden är gemensam för sågverks- och träindustrin. Arbetsgivar- och arbetstagsidans representeras i yrkesnämnden av vardera lika antal ledamöter och suppleanter. Nämnden utser inom sig ett partssammansatt arbetsutskott.

Arbetsgivarparten tillhandahåller en sekreterare i nämnden.

Mom 2

Det ankommer på Yrkesnämnden:

- att främja utvecklingen och utöva tillsyn av yrkesutbildningen inom sågverksindustrin,
- att fastställa riktlinjer för yrkesutbildning i företagen,
- att upprätthålla kontakt med befintliga skolor för yrkesutbildning inom sågverksindustrins yrken,
- att vara remissinstans i yrkesutbildningsfrågor samt
- att i övrigt handlägga de frågor som finns angivna i denna överenskommelse eller som parterna gemensamt hänskjuter till nämnden.

Mom 3

Yrkesnämnden bör vid behandlingen av frågor av större principiell betydelse inhämta yttrande av Arbetsmarknadens Yrkesråd.

§ 2 Yrkesombud

Mom 1

Vid företag där yrkesutbildning förekommer ska den lokala fackliga organisationen utse yrkesombud bland de vid företaget anställda arbetarna. Om yrkesombud inte kan utses bland de anställda arbetarna kan ett regionalt yrkesombud utses.

Mom 2

Yrkesombudet är den fackliga organisationens representant i det lokala samarbetet kring yrkesutbildning. I samarbete med representanter för företagsledningen (t ex utbildningsansvarig, arbetsledare) ska yrkesombudet följa och främja yrkesutbildningen inom företaget. Ombudet har därvid att med beaktande av behovet av lämplig och välutbildad arbetskraft tillvarata elevens intresse av att utbildningen bedrivs enligt läroplanen.

B Företagsförlagd utbildning

§ 3

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola, gymnasieskola, högskola eller av annan utbildningsanordnare anordnad utbildning helt eller delvis förlagd till företag. Som företagsförlagd utbildning avses ej utbildning under vilken deltagarna är anställda i företaget.

Företagsförlagd utbildning ska följa fastställd läroplan. Företagsförlagd utbildning kan vara exempelvis följande:

Grundskola

- a) Studiebesök eller praktisk arbetslivsorientering.
- b) Elever i anpassad studiegång.

Gymnasieskola

- a) Arbetsplatsförlagd utbildning (APU) vid gymnasieskolans yrkesinriktade program.
- b) Inbyggd utbildning vid gymnasieskolans yrkesinriktade program där utbildning helt eller delvis sker i företag.

Arbetsmarknadsutbildning

Av Arbetsförmedlingen godkänd utbildning.

Högskola

Studerande som inom läroplanens ram arbetar i företag med projekt- eller examensarbete.

§ 4

Parterna rekommenderar de enskilda företagen att ställa platser till förfogande för företagsförlagd utbildning.

Avtal ska alltid tecknas mellan företag och skola om villkoren för utbildningen. I avtalet ska bekräftas att erforderliga ansvars- och olycksfallsförsäkringar tecknas av skolan.

Beslut om utbildning och möjligheterna att ta emot elever ska föregås av överenskommelse mellan de lokala parterna. Företaget tillhandahåller handledare. De fackliga organisationerna medverkar till att handledare och instruktörer ställer sig till förfogande.

§ 5

Skolan antar elever till företagsförlagd utbildning och utövar tillsyn i samverkan med de lokala parterna.

§ 6

Elev i företagsförlagd utbildning är ej anställd i företaget. Elev ska dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.

Kommentar

Eftersom elev i företagsförlagd utbildning ej är anställd i företaget utgår ej lön eller andra anställningsförmåner under utbildningstiden. Elev i APU ska dock erhålla fri lunch eller kostnadsersättning för varje fullföljd företagsförlagd utbildningsdag.

Om det i undantagsfall skulle förekomma att elever tillfälligtvis utnyttjas som vikarie i den ordinarie produktionen, är parterna överens om att företaget för den tid vikariatet omfattar ska utge ersättningar i enlighet med vid arbetsplatsen gällande kollektivavtal.

§ 7

Den företagsförlagda utbildningen ska normalt följa skolarbetet, inklusive ferier och uppehåll, och i övrigt följa företagets ordinarie dagarbetstid såvida annan överenskommen ej träffas mellan de lokala parterna.

Kommentar

Utbildningen kan förläggas på annan tid än dagtid om t ex skiftarbete vid företaget kräver detta.

§ 8

Eleverna bör som ett led i utbildningen delta i företagets ordinarie produktion utan att ersätta ordinarie arbetskraft.

Kommentar

Utbildningen bedrivs under överinseende av handledare.

§ 9

Om de lokala parterna är överens om att en elev bör förflyttas ska företaget hos skolan begära sådan förflyttning.

§ 10

För elev som utför arbete på företaget under sina ferier eller uppehåll tillämpas vid arbetsplatsen gällande kollektivavtal.

Protokollsanteckning

Även minderårig elev som fortsätter arbeta under ferierna kan utföra maskinarbete under förutsättning att Arbetsmiljöverkets föreskrifter om anlitande av minderåriga i arbetslivet iakttogs.

C Företagsintern utbildning

§ 11

Med företagsintern utbildning avses yrkesutbildning av anställd personal bedriven inom eller utom företaget.

§ 12 Arbetstid

Vid företaget anordnad yrkesutbildning ska utbildningstiden sammanfalla med företagets ordinarie arbetstid (dagtid eller skift). Vid externt anordnad yrkesutbildning ska utbildningstiden följa ordinarie schematid. Arbetare, som med frångående av sin ordinarie arbetstid deltar i utbildning förlagd till dagtid, betraktas under utbildningstiden som dagarbetare, med ordinarie arbetstid motsvarande utbildningstiden.

§ 13 Lönevillkor

Arbetare i företagsintern utbildning erhåller under utbildningstiden den betalning inklusive förekommande tillägg – som skulle ha utgått om han under motsvarande tid utfört ordinarie arbete enligt gällande arbetstidsschema.

Om denna betalning skulle understiga den betalning som under utbildningstiden motsvarar ordinarie betalning till dagarbetare i tillämplig lönegrupp, ska utfyllnad ske till denna nivå. Utfyllnad enligt detta stycke kan främst aktualiseras då en skiftarbetare får gå på yrkesutbildning under längre schemalagda ledigheter.

Om utbildning förläggs så att den pågår utöver ordinarie arbetstid utgår för denna tid övertidsersättning och i förekommande fall ersättning för obekväm arbetstid. Är utbildningen förlagd till internat utges dock ej övertidsersättning eller OB-ersättning. Det förutsätts härvid att själva utbildningstiden vid internat inte i allt för stor utsträckning överstiger det ordinarie arbetstidsmättet.

D Meningsskiljaktigheter

§ 14

Twister om giltigheten eller rätta innebörden av detta avtal regleras enligt förhandlingsordningen mellan parterna.

E Giltighetstid

Detta avtal har samma giltighetstid och uppsägningstid som det mellan Skogsindustrierna och GS gällande avtalet om ”Allmänna bestämmelser för kollektivavtal”.

Protokollsanteckning

Den del av överenskommelsen som återfinns under B. Företagsförlagd utbildning, ska dock inte upphöra före utgången av det läsår varunder uppsägningen skett.

Stockholm den 18 oktober 1994

SVERIGES SKOGSINDUSTRIFÖRBUND

Erik Ackebo

SVENSKA TRÄINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

Sven Björk

Bilaga 3: Överenskommelse om praktikarbete

§ 1

Med praktikarbete avses i detta avtal sådan i läroplan och motsvarande för gymnasieskolan eller högskolan föreskriven verksamhet som syftar till att ge de studerande praktiska erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier, kännedom om arbetsmiljö samt insikt i och kunskap om arbetslivets villkor.

Kommentar

Praktikarbete ska vara ett led i en utbildning. Med praktikarbete avses således arbetslivskontakter enligt gällande läroplan, utbildningsplan eller intagningsbestämmelser före inträde i utbildning eller under utbildning. Hit räknas även ej obligatorisk praktik med samma syfte före eller under utbildning.

Avtalet ska tillämpas även vid motsvarande arbete för utländsk praktikant som i sin skol- och företagsutbildning förlagt praktikantarbeten till svenskt företag.

§ 2

Parterna rekommenderar de enskilda företagen att ställa platser till förfogande för sådant praktikarbete som omfattas av detta avtal.

§ 3

Överenskommelse om antagande av praktikarbetande träffas mellan de lokala parterna. En sådan överenskommelse ska även innehålla riktlinjer för praktikarbetets uppläggning och genomförande.

§ 4

Parterna utser gemensamt lämplig person som har att tillse att praktikarbetet fullföljs på riktigt sätt. Den praktikarbetande ska beredas tillfälle att delta i och självständigt utföra olika arbetsuppgifter som förekommer i företaget.

§ 5

Anställningstiden ska för varje praktiktillfälle begränsas till högst den tid som anges i läroplanen för den aktuella utbildningen. För övrig utbildning begränsas anställningstiden till högst sex månader per praktiktillfälle.

§ 6

För praktikarbete utges lön oberoende av ålder. Lönen utgörs fr. o m den 1 april 2013 74,15 kr/tim, fr. o m den 1 april 2014 77,26 kr/tim och fr. o m den 1 april 2015 80,73 kr/tim.

§ 7

Vid sidan av förestående regler ska för praktikanten i tillämpliga delar gälla mellan organisationerna träffade avtal.

§ 8

Detta avtal gäller fr o m 1 maj 1990 och har samma giltighetstid och uppsägnings-tid som avtalet om ”Allmänna bestämmelser för kollektivavtal”.

Stockholm den 19 mars 1990 med ändringar vidtagna den 18 april 1997

SVERIGES SKOGSINDUSTRIFÖRBUND

Erik Acebo

Lars Lycke

SVENSKA TRÄINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

Sven Björk

Ove Åslund

Med ändringar vidtagna den 17 mars 2007

FÖRENINGEN SVERIGES SKOGSINDUSTRIER

Per Hidesten

SKOGS- OCH TRÄFACKET

Per-Olof Sjöö

Bilaga 4: Riktlinjer avseende kompetensutveckling

Utgångspunkter

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet ”kompetensutveckling”. Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket bl a framgår av Industrins samarbetsavtal och principerna för lönesättning i löneavtalen.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunskande och engagemang är av avgörande betydelse för företagets konkurrenskraft.

Med alltmer ”slimmade” och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bl a sjukdom.

Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagens samlade kompetens är den interna dialogen. Den kan skapas genom t ex planerings- eller utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar. Här diskuteras såväl utvecklingsbehov utifrån företagets tilltänkta utveckling som individuella initiativ. Individuella överenskommelser om åtgärder med anledning av dessa diskussioner bör eftersträvas och följas upp. Detta kan ske exempelvis genom personliga utvecklingsplaner.

Kompetensutveckling - ett ansvar för både företag och anställd

Det är i första hand företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Företaget har också att bl a göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom företaget. Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, t ex datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val.

Kompetensutveckling - löneutveckling

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till utveckling. Det är framför allt därigenom som den anställda känner gensvar för sina ansträngningar. Kompetensutveckling är därför en viktig faktor i företagets lönebildningsprocess.

Mot den bakgrunden är det viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot kontinuerlig kompetensutveckling.

Lokal samverkan

Det är parternas gemensamma uppfattning att formerna för dialog och företagets kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till utveckling genom tid, pengar och andra resurser måste anpassas till varje enskilt företags storlek och situation.

Formerna för dialogen med de anställda, planering och genomförande av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och överenskommas mellan de lokala parterna.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att analysera företagets och de anställdas behov av kompetens. Analysen kan ligga till grund för personliga och/eller generella utvecklingsplaner på kort och lång sikt.

De lokala parterna kan begära medverkan från förbunden för rådgivning utifrån dessa riktlinjer.

Bilaga 5: Arbetsmiljöavtal

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö till gagn både för företag och anställda. Arbetet ska genomföras i samverkan mellan de lokala parterna.

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för företagens verksamhet och syftar till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska också leda till minskad frånvaro samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är ense om att systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgöra grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Att arbetsmiljöns beskaffenhet ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende ska vara vägledande.

Parterna lägger stor vikt vid att verksamheten organiseras så att arbetet ger möjligheter till variation. De anställda ska också ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

§ 2 Lokal samverkan

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i det löpande arbetet av ansvariga chefer.

De lokala parternas samverkan är grundläggande för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Lokala överenskommelser bör träffas om formen för samverkan. Hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering är frågor som kan regleras i lokala överenskommelser. Lokala överenskommelser anpassas till varje företags förutsättningar och verksamhet.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

§ 3 Utbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombuden får erforderlig utbildning. Likaså svarar arbetsgivarna för att chefer eller andra befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. När det gäller grundutbildning ska det av parterna framtagna utbildningsmaterialet eller ett av de lokala parterna överenskommet material användas. Skyddsombud bör få sin grundutbildning senast sex månader efter att de valts.

Vidareutbildningens innehåll, tidsomfattning, ersättning och därmed förenade frågor är sådant som behandlas inom ramen för lokal samverkan.

Parterna är överens om att detta avtal inte inskränker rättigheterna i förtroendemanalagen.

För att förebygga skaderisker är det viktigt att alla anställda får god kännedom och insikt om arbetsmiljörisker och skyddsregler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda och vid införande av nya arbetsuppgifter. Formen och omfattningen för detta arbete bestäms lokalt.

§ 4 Förhandlingsordning

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

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare fr o m de 1 april 2004 med en ömsesidig uppsägnings-tid om tre månader.

Bilaga 6: Avtal om riktlinjer rörande företags- hälsovården

Inledning

Företagens främsta uppgift är att bedriva en lönsam verksamhet. Personalens säkerhet och välbefinnande i sitt arbete är ett viktigt led i målsättningen att skapa minskad frånvaro, förbättrad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. Arbetet med arbetsmiljö och arbetsorganisation är därför en naturlig och väsentlig del i företagets verksamhet.

Att arbetsmiljöarbetet inordnas i företagets ordinarie verksamhet framhålls också i arbetsmiljölagen, där arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön numera betonas starkare än tidigare. Det är med anledning härav naturligt att arbetsgivaren såsom ansvarig huvudman utnyttjar företagshälsovården som en viktig resurs vid fullgörandet av sina skyldigheter. Aktiva och kunniga medarbetare samt kunniga och intresserade fackliga företrädare i arbetsmiljöfrågor utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala miljöarbetet.

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 utbyggnaden av rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv skall syssla med förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Verksamhetens utformning

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård skiftar mellan olika företag inom branschen. Skillnaderna kan exempelvis bero på teknik, organisation och geografiska förutsättningar.

Företagen förutsättningar att tillhandahålla företagshälsovård varierar också. Sålunda finns i vissa fall möjligheter till inbyggd företagshälsovård inom ramen för gemensamma koncernlösningar på verksamhetsorten. För den övervägande delen av branschens företag torde dock den vanligaste lösningen vara anslutning till befintliga eller nybildade företagshälsovårdscentraler. Också andra lösningar innebärande olika typer av samarrangemang med andra företag inom regionen kan vara lämpliga i många fall. I vissa fall kan köp av konsulttjänster vara ett sätt att lösa problem inom företagshälsovårdsområdet.

Inom ramen för det helhetsperspektiv som förutsätts prägla företagshälsovårdens arbete kan följande exempel på uppgifter för företagshälsovården anges som vägledande:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsfrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning
- ge råd samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas, inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härmed är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

Lokal samverkan

Arbete med arbetsmiljö – och som en del därav företagshälsovården – skall ske i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisationer. Utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar mellan de lokala parterna.

Parterna utgår ifrån 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.

Träbranschens arbetsmiljökommitté (TAK)

Parterna är ense om att TAK kan utnyttjas som ett rådgivande organ vad gäller för branschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

Förhandlingsordning

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

Kommentar till avtal om riktlinjer rörande företagshälsovården inom sågverksindustrin

Inledning

Parterna vill understryka vikten av att en ändamålsenligt fungerande företagshälsovård utformas i företagen.

Ansvaret för företagshälsovården

Lagstiftningen avseende arbetsmiljö och rehabilitering innebär bl a skyldigheter för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i företaget. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) skall omfatta mål (policy) för arbetsmiljöarbetet, handlingsplaner samt uppföljning (dokumentation). Därför måste miljöarbetet inriktas och utformas med hänsyn till den enskilda arbetsplatsens särskilda behov. Vid sidan av skade- och ohälsواسpekterna måste alltså hänsyn även tas till bl a produktion, organisation, teknik och sysselsättning.

Parterna ser företagshälsovården som en nödvändig och naturlig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer och som en hjälp i arbetet med SAM.

Mot bakgrund av arbetsgivarens mera markerade ansvar för arbetsmiljöfrågorna i kombination med arbetsgivarens förstärkta rehabiliteringsansvar är det naturligt att arbetsgivaren är ansvarig för utformningen av företagshälsovården i det enskilda företaget.

Utformningen av företagshälsovården

Parterna vill betona att företagshälsovården är en resurs för företaget och varje anställd och som skall utformas lokalt i företagen med sådan flexibilitet att den motsvarar olika behov och krav i de enskilda företagen. Det är därför naturligt att företag kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården. För vissa företagen kan det vara lämpligast att vara ansluten till en gemensam central, för andra att köpa tjänster från utomstående producenter eller – vid större företag – utnyttja egen expertis. Samarbete inom branschen mellan företag som ligger nära varandra geografiskt bör också övervägas.

Eftersom arbetsmiljöarbetet – och som en del därav företagshälsovården – skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga organisationer, bör frågor om praktiskt ansvar för samt utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen. Detta bör ske genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar mellan arbetsgivaren och fack-

liga företrädare i företaget, varvid hjälp även kan erhållas från regionalt skyddsbud. Finns skyddskommitté i företaget är det naturligt att sådana överläggningar kan ske i denna.

Riktlinjerna bör lämpligen ges formen av lokala överenskommelser, i vilka preciseras utformning och inriktning (organisation, innehåll och omfattning) av företagshälsovården utifrån de behov och de förhållanden som råder på det enskilda arbetsstället.

Uppgifter för företagshälsovården

Parterna är överens om att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv skall bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabilitering.

Helhetsperspektivet på arbetsmiljön omfattar ett med produktionen och administrationen integrerat arbetsmiljöarbete som förutom fysiska och psykiska aspekter även omfattar insatser vilja främjar arbetets uppläggning och organisation samt välbefinnande och trivsel för de anställda.

Företagshälsovården kan bistå med råd och hjälp avseende t ex:

- kontakter med myndigheter
- tekniska och organisatoriska frågor i anslutning till bl a krav i lagar och föreskrifter
- analys av orsaker till frånvaro
- åtgärder i arbetsmiljö, organisation och arbetsinnehåll.

Sekretess

Parterna konstaterar att det inte föreligger några skillnader i fråga om tystnadsplikt mellan företagshälsovårdens personal och motsvarande befattningshavare inom samhället.

Bilaga 7: Förstärkt förhandlingsrätt i vissa fall vid inhyrning

§ 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 strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 15 a) istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om 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 en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

Bilaga 8: Betalnings- och avdragsregler vid överenskommelse om varierad arbetstid

De lokala parterna kan enligt § 4 mom 2 punkten 4 träffa överenskommelse om vilka betalnings- och avdragsregler som gäller när varierad arbetstid har införts. Om sådan överenskommelse inte har träffats gäller följande.

- § 1 Vid varierad arbetstid ska denna under den överenskomna perioden per vecka i genomsnitt uppgå till det antal timmar som följer av en tillämpning av § 4 mom 1 i Sägverksavtalet.
- § 2 Vid en veckoarbetstid som överstiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överkommen period förs överskottstimmar till en arbetstidsbank som är personlig för varje arbetstagare. För timavlönade arbetstagare utgår lönen under perioden för arbetade timmar enligt ordinarie arbetstidsöverenskommelse och för månadsavlönade arbetstagare den ordinarie lönen. Eventuell ersättning enligt § 6 mom 1 och 5 i Sägverksavtalet utgår under perioden.
- § 3 Vid en veckoarbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överkommen period tas timmar från respektive arbetstagares arbetstidsbank för utfyllnad till veckoarbetstiden enligt ordinarie arbetstidsöverenskommelse varvid lönen utgår som för full ordinarie arbetstid.

Om arbetstagaren inte haft möjlighet att tillföra överskottstimmar till arbetstidsbanken genom upparbetning förskotterar arbetsgivaren sådana timmar, med återbetalningsskyldighet för arbetstagaren, upp till maximalt 40 timmar.

- § 4 När en arbetstagares arbetstidsbank utvisar ett underskott på 40 timmar eller mer vid en arbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per överkommen period är arbetstiden för arbetstagaren den fulla ordinarie arbetstiden enligt § 4 mom 1. Vid en sådan situation kan arbetsgivaren välja att förlägga arbetstiden enligt det ordinarie arbetstidsmättet för arbetstagaren enligt § 4 mom 1.

- § 5 En total avstämning av arbetstidsbanken ska ske per överenskommen period. En preliminär avstämning bör ske två månader före periodens slut. För de överskottstimmar som då finns, med undantag för sådana timmar som bedöms behöver vara kvar för utfyllnad under de sista två månaderna i perioden, sker utbetalning vid avlöningstillfället under periodens sista månad. För eventuella överskottstimmar vid periodens slut sker betalning under påföljande månad. För dessa timmar utgår övertidstillägg på den ordinarie lönen. Eventuella underskottstimmar avskrivs.
- § 6 All frånvaro grundar sig på den ordinarie arbetstidsöverenskommelsen.
- § 7 Vid anställningens upphörande ska eventuella överskotts- respektive underskottstimmar i arbetstidsbanken regleras i slutlönen. För arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist eller hälsoskäl hänförliga till arbetsskada/arbetsolycksfall och som vid anställningens upphörande redovisar ett negativt saldo i arbetstidsbanken avskrivs detta. Detsamma gäller för arbetstagare då tidsbegränsad anställning upphör eller då arbetstagare avgår med ålderspension.

Bilaga 9: Överenskommelse om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO

den 12 april 1984 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO)

Permitteringslön

- § 1 Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 7-9 nedan.
- § 2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.
- § 3 Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.
- § 4 I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.
- § 5 Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.
- § 6 Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.
- § 7 För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

§ 8 Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

- a) arbetstagarens eget vållande
- b) olovlig konflikt inom LOs område
- c) semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna
- d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

§ 9 Frågan om huruvida permitteringslön skall utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongsbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön skall utges till arbetstagare som utför arbete i sitt hem regleras i avtal mellan berörda förbundsparter.

Därvid skall riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

Bilaga 10: Stöd vid förhandling om inhyrning av personal

Vid förhandlingar enligt medbestämmandelagen inför inhyrning av personal bör parterna belysa frågeställningarna nedan.

- Syftet och omfattningen med inhyrningen
- Varför det inte istället går att anställa personal
- Frågor rörande ekonomi, planering och administration
- Vilket bemanningsföretag avses och vem är deras kontaktperson
- Vilka arbetsuppgifter och arbetstider avses
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal (skydd, miljö, ordningsregler m.m.)
- Hur informeras den lokala fackliga organisationen om vilka som är inhyrda (löpande)
- Tidsperiod för inhyrningen
- Hur och när sker utvärdering

Ovanstående ska fungera som stöd för parterna i förhandlingar om inhyrning av personal och är icke rättsligt förpliktande.

Bilaga 11: Rätt till deltid

Arbetare har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. Arbetare som vill utnyttja rätten ska ansöka senast 6 månader innan deltiden ska träda i kraft. Arbetsgivaren och arbetaren ska därefter samråda med varandra om vilka möjligheterna är att bevilja ansökan. Samrådet ska utgå ifrån att ansökan avser 50 % nedgång i arbetstid för arbetaren. Arbetsgivaren kan avslå eller skjuta upp ansökan om ett beviljande skulle medföra störning för verksamheten. Arbetsgivare som avser att fatta sådant beslut ska underrätta den fackliga organisationen om detta varvid den har rätt att begära förhandling enligt gällande förhandlingsordning.

Sökordsregister

Sid

A

Allmän övertid	13, 14
Anställning	6, 76
Anställningsavtal	6, 76
Anställningstid	35, 37, 39, 77, 90
Arbetsmiljö	5, 94, 96, 97, 98, 99
Arbetspaus	29, 30
Arbetstid	7-30, 45, 51, 55, 80
Arbetsdidskonto	69-75
Avtalspension	2, 73, 74, 77

B

Beredskap	16, 17, 23-27
-----------------	---------------

C

Central förhandling	78, 100
---------------------------	---------

D

Deltidsarbete	11, 46, 47, 48, 84
Dygnsvila	16-24

E

Extra övertid	14
---------------------	----

F

Fackföreningsavgift	41, 42
Frånvaro	45, 51, 53, 56, 57, 65, 81, 82
Företagshälsovård	96-99
Företrädesrätt	6, 64, 76, 100
Företrädesrätt till återanställning	6, 76
Förhandling	7, 44, 64, 76, 78, 100, 101, 106, 107
Förhandlingsordning	89, 95, 97, 107
Förlängd dygnsvila	17, 20, 21
Föräldraledig	60
Föräldralön	60

G

Giltighetstid	79, 89, 91, 95
---------------------	----------------

H

Helgdagslön	55, 56, 64, 66, 69, 80
Helguppehåll	10-13, 45

I

Individuella tillägg	35, 38, 39, 40
Inhyrning	76, 100, 101, 106
Inkassering	41
Inställelsetillägg	50
Intermittent tvåskift	8, 10, 11
Intermittent treskift	8, 10

K

Kompensationsledighet	13, 15, 16, 69
Kompetensutveckling	8, 92, 93
Kontinuerligt arbete	11, 12, 28
Kontinuerligt tvåskift	8, 10
Kontinuerligt treskift	8, 11, 69

L

Livsarbetstid	13, 69-75
Lokal förhandling	78, 100
Lokal överenskommelse	6, 7 16, 23, 31, 53, 69, 76, 80
Lokalavtal	5, 29, 40, 44, 59, 67, 79
Lägsta timlön	31, 33, 34, 35, 77
Lönebesked	32
Löneform	31, 80
Lönestatistik	2, 15, 28, 65
Lönesystem	35, 38, 40, 41
Löneställning	39, 80, 82

M

Medeltimförtjänst	31, 63-66, 76
Minderårig	35, 36, 62, 88
Måltidsuppehåll	29
Månadslön	31, 69, 70, 80-84
Månadslönedivisorer	84

N

Nattvila	25
Nödfallsövertid	14

O

Obekväm arbetstid	46, 49, 89
OB-tillägg	15, 36, 45-49, 60, 72, 75
Omflyttning	62-68, 70
Omflyttningstillägg	63, 66, 67, 68, 70
Omplacering	62, 63-68, 70
Omplaceringstillägg	63, 64, 65, 67, 70
Ordinarie arbetstid	7, 46, 53, 55, 60, 65, 69, 81, 89, 102
Ordinarie lön	15, 16, 36, 45-50, 55, 59, 102, 103

P

Pensionspremie	69, 70, 71, 73, 75
Pensionsålder	73, 74, 77
Permission	16, 27, 28, 51, 52, 53, 69
Permittering	53, 55, 56, 61, 81, 83, 104, 105
Praktikant	36, 90, 91
Praktikarbete	36, 90, 91
Prestationslön	31, 32
Provanställning	6, 76, 77

R

Rast	9, 10, 28, 29, 30, 57, 100
------------	----------------------------

S

Semester	53, 54, 55, 80, 81
Semesterlön	28, 41, 53, 54, 59, 64, 66, 70, 75, 80, 81, 82, 105
Sjukdom	17, 51, 57, 65, 66, 72, 82
Skiftformstillägg	47, 48, 64, 65, 66, 69
Skyddsombud	94, 95, 99
Sommartid	50
Sysselsättningsgrad	72, 81, 82

T

Tidlön	31, 32, 55, 63-67, 80
Tidsbegränsad anställning	6, 55, 56, 76, 103
Turordning	76, 104

U

Uppehållstid	12, 45, 47
Uppsägning	7, 9, 31, 67, 76, 77, 79, 89, 91, 95, 97
Uppsägningstid	7, 9, 76, 77, 79, 89, 91, 95, 97
Utfyllnadstid	11, 45, 47, 59, 69

V

Varierad arbetstid	9, 47, 102, 10
Veckovila	13, 16, 17, 25-28, 53
Vikariat	6, 76, 87

Y

Yrkesnämnd	85, 86
Yrkesutbildning	33, 85-89

Å

Ålderspension	73, 103
Återanställning	6, 76, 100

Ö

Överflyttningstillägg	48, 49, 53, 59
Övertid	13-22, 26, 27, 28, 32, 46, 48 50, 55, 59, 64, 70
Övertidsjournal	13, 14, 28
Övertidstillägg	14, 15, 16, 36, 46, 47, 49, 50, 81, 82, 103

GS Förbundskontor

Besöksadress: Olof Palmes gata 31
Postadress: Box 1152
111 81 STOCKHOLM
Tel: 010-4708300
www.gsacket.se

GS avdelning 1 Västra Skåne

Besöksadress: Företagsvägen 32
Postadress: Företagsvägen 32,
227 61 LUND
Tel: 010-4708410

GS avdelning 2 Östra Skåne/Blekinge

Besöksadress: Tivoligatan 2
Postadress: Tivoligatan 2
291 31 KRISTIANSTAD
Tel: 010-4708420

GS avdelning 3 Halland/Kronoberg

Besöksadress: Gängesvägen 12
Postadress: Box 278
341 25 LJUNGBY
Tel: 010-4708430

GS avdelning 4 Östra Småland

Besöksadress: Verkstadsgatan 13
Postadress: Verkstadsgatan 13
572 35 OSKARSHAMN
Tel: 010-4708440

GS avdelning 5 Smålands Högländ

Besöksadress: Tryckerigatan 10
Postadress: Tryckerigatan 10
571 34 NÄSSJÖ
Tel: 010-4708450

GS avdelning 6 Västra Götaland

Besöksadress: Olof Palmes Plats 1
Postadress: Olof Palmes Plats 1
413 04 GÖTEBORG
Tel: 010-4708460

GS avdelning 7 Skaraborg

Besöksadress: Skåningstorp sv. 5
Postadress: Box 283
541 26 SKÖVDE
Tel: 010-4708470

GS avdelning 8 Östergötland

Besöksadress: S:t Larsgatan 9D
Postadress: S:t Larsgatan 9D
582 24 LINKÖPING
Tel: 010-4708480

GS avdelning 9 Östra Svealand

Besöksadress: Arenavägen 39, 7 tr
Postadress: Box 5140
121 17 JOHANNESHOV
Tel: 010-4708490

GS avdelning 10 Mälardalen

Besöksadress: Byggfackens hus,
Riagatan 51
Postadress: Box 22039
702 02 ÖREBRO
Tel: 010-4708500

GS avdelning 11 Värmland/Dal

Besöksadress: Kasernhöjden 16
Postadress: Kasernhöjden 16
653 39 KARLSTAD
Tel: 010-4708510

GS avdelning 12 Dalarna

Besöksadress: Hantverkargatan 13
Postadress: Box 96
781 21 BORLÅNGE
Tel: 010-4708520

GS avdelning 13 Gävleborg

Besöksadress: Nygatan 29
Postadress: Box 323
821 24 BOLLNÄS
Tel: 010-4708530

GS avdelning 14 Mellannorrland

Besöksadress: Folkets Hus,
Kronviksvägen 93
Postadress: Box 377
831 25 ÖSTERSUND
Tel: 010-4708540

GS avdelning 15 Norr

Besöksadress: Mossgratan 28
Postadress: Mossgratan 28
931 70 SKELLEFTEÅ
Tel: 010-4708550



INDUSTRI ARBETSGIVARNA

Producerad av Industriarbetsgivarna
Artikelnummer 8021-2013

