

Kollektivavtal

Skogsbruk arbetare
SLA-GS



1 april 2017 - 31 mars 2020



SLA
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH

SKOGS- OCH LANTARBETSGIVAREFÖRBUNDET, SLA
Storgatan 19, Box 555 25, 102 04 STOCKHOLM
www.sla-arbetsgivarna.org
info@sla-arbetsgivarna.org

Telefon
08-762 72 40

REGIONKONTOR

SLA
Skolgatan 4, Box 445
551 16 JÖNKÖPING

036-30 32 20

SLA
Jörgen Kocksgatan 1B, Box 186
201 21 MALMÖ

040-35 25 00

SLA
Sveagatan 8
903 27 UMEÅ

090-71 82 87

SLA
Köpmangatan 23-25
702 23 ÖREBRO

019-19 57 00

Omslagsfoto: Fredrik Persson och Carl-Fredrik Hamilton

Kollektivavtal
om löner och allmänna anställningsvillkor
mellan
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet
och
GS
för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sida

KOLLEKTIVAVTAL OM LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR	5
§ 1 AVTALETS OMFATTNING	5
§ 2 ARBETETS LEDNING OCH FÖRDELNING, FÖRENINGSRÄTT	5
§ 3 ARBETSTAGARDEFINITION	5
§ 4 ANSTÄLLNING, UPPSÄGNING, PERMITTERING M M ...	7
Anställningsavtalet	7
Anställnings upphörande	8
Varsel, överläggning, förhandling m m	10
Turordning vid uppsägning	11
Lön och andra förmåner under uppsägningstiden	12
Lön och andra förmåner under permittering	12
Företrädesrätt till återanställning	12
Företrädesrätt för deltidsanställda	13
Avtalsstridigt lämnande av anställningen	13
Arbetsbetyg, arbetsintyg och arbetsgivarintyg	14
Tjänstebostad	14
§ 5 ARBETSTID	14
Allmänna bestämmelser	14
Ordinarie arbetstid	15
Förläggning av ordinarie arbetstid	16
Skiftning	16
Övertid och obekväm arbetstid	17
Raster	17
Dispens av Arbetsmiljöverket	18
§ 6 ARBETSTIDSKONTON	18
Utrymme för avsättning	18

Underlag för avsättning.....	18
Uttag av avsatt belopp	19
Uppgiftsskyldigheter	20
Beräkning av ledig tid	20
Förläggning av ledig tid.....	20
Betalning under ledig tid	21
Avsättning till pensionspremie	21
Kontant ersättning.....	21
Övrigt	22
§ 7 A LÖNEBESTÄMMELSER Riksavtalet	22
De tre lönedelarna	22
Annan lönesättning för arbetstagare i skogsvårdsarbete	29
Löner för praktikanter.....	29
Lön vid mörker och otjänlig väderlek	29
Lön och regler vid omplacering.....	30
§ 7 B LÖNEBESTÄMMELSER Lokalavtal	31
§ 7 C LÖNEBESTÄMMELSER Företagsavtal.....	31
§ 8 DIVERSE LÖNETILLÄGG.....	32
Ersättningar för arbete på obekväm arbetstid.....	32
Betalning vid treskiftarbete	32
Ersättningar för övertidsarbete	33
Ersättning för förkortad arbetstid vid tvåskiftsarbete.....	33
Ersättning vid beredskapstjänst.....	34
Färdtidsersättning	35
Gångtidsersättning.....	36
Lönetillägg vid bortavaro överstigande 12 timmar	36
§ 9 KOSTNADSERSÄTTNINGAR	37
Färdmedelsersättning	37
Traktamenten m m.....	37
§ 10 HELGLÖN	38
§ 11 AVDRAGSREGLER.....	40
Olovlig frånvaro.....	40
Beräkningsregler för månadsavlönade arbetstagare.....	40

§ 12 SJUKLÖN	41
Anmälan om sjukdom och olycksfall	41
Rätt till sjuklön	41
Sjuklönens storlek	42
Begäran om sjukintyg	43
Inskränkningar i rätten till sjuklön	43
§ 13 SEMESTER	44
§ 14 LEDIGHET	46
§ 15 LÖNEBESTÄMMELSER	48
§ 16 ORDNINGSFÖRESKRIFTER	50
§ 17 TILLHANDAHÅLLANDE AV PERSONALUTRYMMEN, SKYDDSUSTRUSTNING M M	51
§ 18 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR	53
§ 19 FÖRHANDLINGSORDNING	53
§ 20 ANLITANDE AV ENTREPRENÖRER	53
Bilaga 1A Anvisningar för inplacering av arbetstagare i befattningstyp och lönegrupp avseende riksavtalet	55
Bilaga 1B Lön enligt riksavtalet	66
Bilaga 1C Lokalavtal enligt § 7 B	69
Bilaga 2 Tjänstebostad	73
Bilaga 3 Särskilda överenskommelser och rekommendationer	76
Bilaga 4 Avtal om förhandlingsordning	79
Bilaga 5 Förhandling om tvist och inhyrning	82
Bilaga 6 Överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter	85

Bilaga 7 Överenskommelse om pensionsregler när avsatta medel till arbetstidskonton används till pensionspremier	90
Bilaga 8 Riktlinjer avseende kompetensutveckling	93
Bilaga 9 Arbetsmiljöavtal	96
Bilaga 10 Höjningstabell riksavtalet.....	98
Bilaga 11 Lönespecifikation exempel	103
Bilaga 12 Tidsredovisning exempel.....	104
Bilaga 13 Deltidspension	105
Bilaga 14 Säsong varierad arbetstid.....	106

KOLLEKTIVAVTAL OM LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och GS avseende i skogsbruket förekommande arbeten.

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Detta avtal äger giltighet och tillämpning på de anställningsavtal om i skogsbruket förekommande arbeten som ingås mellan arbetsgivare tillhörande Skogs- och Lantarbetsgivareförbundets skogssektion och de arbetstagare som är medlemmar i GS.

Avtalet skall även tillämpas på annan arbetstagare under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts med i skogsbruket förekommande arbeten.

§ 2 ARBETETS LEDNING OCH FÖRDELNING, FÖRENINGSRÄTT

Arbetsgivaren äger rätt att inom ramen för gällande lagar och avtal leda och fördela arbetet samt att anställa arbetstagare oavsett organisationstillhörighet eller arbetstagare stående utanför organisation. Föreningsrätten skall å omse sidor lämnas okränkt.

§ 3 ARBETSTAGARDEFINITION

Som arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren (virkes- eller skogsägaren) räknas enligt detta avtal följande personalkategorier:

- A Huggare m fl. som utför skogsarbete med egna handredskap eller med av arbetsgivaren tillhandahållna redskap och maskiner.
- B Skogskörare som utför körningsarbete med häst.

- C Skogskörare, som utför körnings- eller skogsvårdsarbete med egen traktor, om denna är av sådan beskaffenhet och storlek att typen vanligen användes i jordbruket eller är jämförbar med sådan.
- D Maskinägare, vilken genom personligt anställningsavtal stadigvarande knutits till arbetsgivaren och därvid inordnats i hans verksamhet.
- E Medhjälpare till ovanstående kategorier, i den mån de anlitas enligt överenskommelse med arbetsgivaren.

Anmärkning

1. *Arbetstagarförhållandet enligt ovan påverkas ej av om sysselsättningen hos arbetsgivaren är stadigvarande eller tillfällig, inte heller av om ovannämnda arbeten erhållit i arbets- och löneavtalen reglerade priser eller icke, eller om medhjälpare anlitas eller ej. Det saknar jämväl betydelse om skriftligt kontrakt upprättas eller ej, likaledes saknar det betydelse om arbetsgaranti lämnats eller ej.*
2. *Som arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren enligt pkt C ovan räknas icke den, som i arbetet använder flera egna traktorer än en, eller egen traktor större än ovan angivna, egen lastbil eller andra egna större maskiner.*
3. *Då mellan virkes- eller skogsägaren och arbetstagaren står en tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig arbetets utförande, är arbetstagaren ej att anse såsom anställd hos virkes- eller skogsägaren.*

§ 4 ANSTÄLLNING, UPPSÄGNING, PERMITTERING M M

För anställnings ingående och upphörande, permittering m m gäller vad som anges i lag med de undantag och tillägg som framgår av följande bestämmelser.

Mom 1 Anställningsavtalet

Överenskommelse om anställning bör ske skriftligen.

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Uppgifterna bör tas in i anställningsavtalet. Om så inte sker skall uppgifterna lämnas i annan skriftlig form senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom beslut från arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren tidigare lämnat, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Anställningsavtal gäller tills vidare om inte annat har avtalats. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Allmän visstidsanställning (max två år under en femårsperiod)
2. Vikariat (max två år under en femårsperiod)
3. Säsongsarbete
4. När arbetstagaren har fyllt 67 år

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Arbetstagare kan tillfälligt överföras till arbetsuppgifter som inte omfattas av detta kollektivavtal, t ex jordbruks- eller sågverksarbete. Detta gäller dock endast under förutsättning att så angivits i anställningsavtalet eller att arbetstagaren samtycker härtill. Sker sådan överflyttning ska avtalets bestämmelser om färdvägsersättningar och traktamente tillämpas.

Anmärkning

Parterna är ense om att 28 och 32 §§ LAS ersätts av följande bestämmelser. I företag där GS avdelning utsett förhandlingsombud skall arbetsgivaren informera förhandlingsombudet om omfattningen av aktuella visstidsanställningar. Saknas förhandlingsombud vid företaget skall arbetsgivaren på avdelningens begäran i stället underrätta avdelningen om träffade avtal om tidsbegränsad anställning.

Mom 2 Anställnings upphörande

2.1 Tillsvidareanställning

Anställningen kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter nedan angiven uppsägningstid. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen och vara sakligt grundad. Motsvarande gäller vid avskedande.

Arbetsgivare, som vill säga upp eller avskeda arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagare personligen, skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Underrättelse om tilltänkt uppsägning av personliga skäl skall om möjligt lämnas minst två veckor i förväg. Vid tilltänkt avskedande skall underrättelse lämnas så snart ske kan.

Saklig grund för uppsägning föreligger normalt om arbetstagarens prestation väsentligt understiger vad arbetsgivaren borde kunna ha räknat med.

Anmärkning

Därvid förutsätts att den dåliga arbetsprestationen inte sammanhänger med tilltagande ålder, sjukdom eller andra godtagbara skäl samt att arbetsgivaren utan framgång sökt höja arbetstagarens prestation med exempelvis instruktion etc.

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägnings-tid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till längre uppsägningstid än en månad om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år enligt följande.

Uppsägningstid

Anställningstid

Två månader	Minst två år men kortare än fyra år
Tre månader	Minst fyra år men kortare än sex år
Fyra månader	Minst sex år men kortare än åtta år
Fem månader	Minst åtta år men kortare än tio år
Sex månader	Minst tio år

2.2 Tidsbegränsad anställning (exkl. provanställning)

En tidsbegränsad anställning enligt § 4 mom 1, upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren får dock avbryta anställningen i förtid genom uppsägning. För sådan uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar. Har anställningen pågått i längre tid än sammanlagt tolv månader gäller i övrigt vad som stadgas om saklig grund och om eventuell förhandlingsskyldighet.

Om säsonganställd arbetstagare, som under de senaste två åren varit anställd hos arbetsgivaren för viss säsong mer än sammanlagt sex månader, inte kan beredas ny säsonganställning skall arbetsgivaren lämna besked härom minst en månad innan den nya säsongen börjar.

Anmärkning

15 § första stycket samt 30a § LAS gäller inte på avtalsområdet.

2.3 Provanställning

Vid nyanställning, som avses gälla tills vidare, får avtal även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en förlängning av provanställningens längd med sex månader till maximalt 12 månader. GS ska informeras om detta och kan med anledning av det begära förhandling.

Provanställning övergår till tillsvidareanställning vid den avtalade provotidens slut.

Önskar arbetsgivare eller arbetstagare avbryta anställningen i och med att den avtalade provotiden löper ut skall besked om detta lämnas senast 14 dagar innan provotidens utgång.

Om arbetsgivare eller arbetstagare önskar avbryta provanställningen i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

Varsel och underrättelseskyldighet enligt 31 § LAS föreligger inte.

Mom 3 Varsel, överläggning, förhandling m m

Före uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering är arbetsgivaren skyldig att primärförhandla enligt medbestämmandelagen.

Arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall lämna varsel härom till den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör. Varslet lämnas samtidigt som underrättelsen till arbetstagaren enligt mom 2.1 ovan.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

Arbetsgivare som erbjuder en arbetstagare återanställning skall samtidigt med erbjudandet lämna varsel härom till den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Denna varselskyldighet gäller dock endast under förutsättning att erbjudandet avser en anställning tills vidare och att arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning enligt mom 7.

Anmärkning

Avser varslet medlem i GS lämnas varslet till förhandlingsombud och om sådant saknas till berörd avdelningsombudsman om avdelningen inte meddelat annat.

Mom 4 Turordning vid uppsägning

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare på grund av arbetsbrist gäller följande turordningsregler.

Turordningen fastställs inom den s.k. driftsenheten. Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om indelning i driftsenheter och eventuella turordningskretsar i företaget. Om sådan överenskommelse inte träffas utgörs driftsenheten av distrikt, bevakning eller motsvarande, eller där sådant saknas, hela företaget.

Arbetstagarnas plats i turordningen inom en driftsenhet bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

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 skall 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 inhyrningssituation.

Mom 5 Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

Arbetstagare har rätt till lön och andra förmåner under uppsägningstiden i enlighet med 12-14 §§ LAS.

Lön för arbetstagare, som inte får några arbetsuppgifter, beräknas efter hens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under den löneperiod som närmast föregått uppsägningen.

Mom 6 Lön och andra förmåner under permittering

Arbetstagare har rätt till lön och andra förmåner under permittering i enlighet med 21 § LAS.

Mom 7 Företrädesrätt till återanställning

Arbetstagare har företrädesrätt till återanställning i enlighet med vad som anges i 25-26 §§ LAS. För att kunna utnyttja företrädesrätt till återanställning krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Arbetsgivaren ska i förekommande fall underrätta arbetstagare med tidsbegränsad anställning om hens rätt till återanställning senast en månad före anställningstidens utgång.

Företrädesrätt föreligger inte förrän arbetstagaren anmält anspråk härpå till arbetsgivaren.

Arbetsgivares erbjudande om återanställning bör om möjligt lämnas minst två månader före avsedd tidpunkt för anställningens tillträddande.

Att arbetsgivaren samtidigt med erbjudandet i vissa fall skall varsla lokal facklig organisation härom framgår av mom 3 ovan.

Arbetstagare, som fått erbjudande om återanställning, skall lämna arbetsgivaren besked huruvida erbjudandet accepteras eller inte inom en vecka. Arbetstagaren är dock inte i något fall skyldig att lämna besked tidigare än två månader före avsedd tidpunkt för anställningens tillträddande. Iakttagas inte dessa frister förlorar arbetstagaren sin företrädesrätt. Detsamma gäller om arbetstagaren avvisar erbjudande om återanställning som hen skäligen borde ha godtagit. Arbetstagare som antar erbjudande om återanställning har rätt till skälig övergångstid.

Mom 8 Företrädesrätt för deltidsanställda

En deltidsanställd arbetstagare har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, i enlighet med vad som anges i §§ 25 a och 26 LAS.

Mom 9 Avtalsstridigt lämnande av anställningen

Om arbetstagare olovligen slutar sin anställning utan att fullgöra sin uppsägningstid, har arbetsgivaren rätt att från inestående lön och semesterersättning dra av ett belopp motsvarande halva den obeaktade uppsägningstiden. Beloppet skall grundas på arbetstagarens medeltimförtjänst under närmast föregående löneperiod.

*Anmärkning av informativ karaktär
Beakta § 6 Kvittningslagen.*

Mom 10 Arbetsbetyg, arbetsintyg och arbetsgivarintyg

Om arbetstagaren så begär, skall arbetsgivaren utfärda arbetsbetyg eller arbetsintyg vid anställningens upphörande.

Av lag följer att arbetsgivaren på begäran skall utfärda arbetsgivarintyg.

Mom 11 Tjänstebostad

Se bilaga 2.

§ 5 ARBETSTID

Arbetstiden regleras av Arbetstidslagen med de avvikelser som framgår av följande bestämmelser.

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare är skyldig att inom ramen för gällande lagstiftning och detta avtal utföra arbete alla helgfria dagar, om inte arbetsledningen medger frånvaro från arbetet i form av ledighet med eller utan lön.

Med arbetstid förstås tiden från det arbetet påbörjas på arbetsplatsen och till dess det avslutas. Raster ingår inte i arbetstiden.

Vid manuella och motormanuella arbeten inkluderas i arbetstiden gång med redskap till och från arbetsplatsen.

I arbetstiden inräknas även tid, då arbetstagaren står till arbetsledningens förfogande, men som inte kan utnyttjas på grund av mörker eller otjänlig väderlek.

Anmärkning

Med arbetsplats avses plats för pågående arbete. Vid maskinarbeten är arbetsplatsen på eller invid maskinen. Vid manuella och motormanuella arbeten räknas som arbetsplats även utrymme för skötsel av redskap samt materialupplag eller liknande. Uppställningsplats för transportmedel jämställs med materialupplag, där sådant saknas.

Anmärkning av informativ karaktär

Beakta särskilt reglerna om dygnsvila och veckovila som finns i Arbetstidslagen.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är för heltidsarbetande 40 timmar per hel arbetsvecka och 38 timmar vid tvåskiftsarbete bestående av två på varandra följande skift, detta sett som ett genomsnitt för en sammanhängande beräkningsperiod av högst 16 veckor.

För deltidarbetande fastställs normalarbetstiden genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Anmärkning

Arbetsgivare och lokal facklig organisation kan överenskomma om längre beräkningsperiod än 16 veckor.

Parterna ser positivt på lokala lösningar som syftar till att öka antalet tillsvidareanställda i branschen. Om parterna lokalt överenskommer om säsongsvarierad arbetstid, för manuella och motormanuella arbeten, gäller särskilt framtagna regler och riktlinjer fastställda av parterna centralt, se bilaga 14.

Mom 3 Förläggning av ordinarie arbetstid

Arbetstiden skall normalt förläggas på femdagarsvecka (måndag-fredag) i regel med början tidigast kl. 06.30 och med slut senast kl. 17.00. Helgdagar, samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton ingår inte i ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren skall före beslut om annan eller ändrad förläggning än ovan angivits (t ex vid förskjuten arbetstid och skiftgång) samråda med berörda arbetstagare och beakta den i Medbestämmandelagen (MBL) föreskrivna förhandlingsskyldigheten.

Om särskilda skäl föreligger får lokalt kollektivavtal träffas om undantag från arbetstidslagens regler om natt- och veckovila samt om extra uttag av övertid.

Ett sådant kollektivavtal gäller för överenskommen tid med stöd av bestämmelserna i 3 §, 1:a st. Arbetstidslagen.

Anmärkning

Bortavaro från godtagen bostadsort, stationeringsort eller anvisad förläggning må vid ordinarie arbetstid endast undantagsvis överstiga elva timmar per skift, räknat som ett genomsnitt för medlemmarna i ett arbetslag.

Mom 4 Skoftning

Om arbetstagaren på eget initiativ önskar ändra sin arbetstid i förhållande till fastställt arbetsschema utbetalas lön enligt det ordinarie schemat under förutsättning att den arbetade tiden totalt uppgår till samma antal arbetade timmar som i det ordinarie schemat. Överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om både ledighet och inarbetning görs lämpligen vid ett och samma tillfälle.

Anmärkning

Detta innebär inte någon inskränkning i den enskilde arbetstagarens rätt till annan ledighet i enlighet med lag och/eller avtal.

Mom 5 Övertid och obekväm arbetstid

Arbetstagaren är, om arbetsgivaren så begär, skyldig utföra arbete på övertid i den omfattning som anges i Arbetstidslagen. Med övertid avses beordrad arbetstid utöver den i mom 2 angivna eller lokalt överenskomna ordinarie arbetstiden för heltidsarbete. Undantag enligt anmärkning 2 nedan.

Med arbete på obekväm tid avses arbete på andra tider än mellan kl. 06.30-17.00, måndag-fredag samt under denna tidsperiod infallande helgdagar och i mom. 3 nämnda helgdagsaftnar.

Anmärkning

1. *Ersättning för arbete på övertid och obekväm tid regleras i § 8.*
2. *Arbetstidslagens bestämmelser om mertid vid deltidsanställning (10 §) äger ej tillämpning.*
3. *Sådan arbetstid som kompenseras med ledighet enligt reglerna i § 8 skall inte betraktas som övertid enligt Arbetstidslagen.*
4. *Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid i enlighet med Arbetstidslagen och Arbetsmiljöverkets kungörelse härom. Därvid beaktas avvikelserna från lagen enligt anm. 2 ovan.*

Mom 6 Raster

Vid fastställande av arbetstidsschema skall rasternas längd begränsas till högst 75 minuter per skift.

Anmärkning av informativ karaktär

Beakta särskilt § 15 Arbetstidslagen, regler kring rasternas förläggning.

Mom 7 Dispens av Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverkets rätt att medge avvikelser och undantag från angivna bestämmelser regleras i Arbetstidslagen.

§ 6 ARBETSTIDSKONTON

Mom 1

Individuella arbetstidskonton inrättades för alla anställda fr.o.m. 1998-04-01.

Anmärkning

Har lokal överenskommelse om förkortad livsarbetstid inom utrymme enligt moment 2 nedan träffats före 1998-09-30 gäller inte bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Utrymme för avsättning

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per ”avsättningsår” (1 april – 31 mars). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats under avsättningsåret och avsättningen sker den 31 mars årligen.

Avsättning sker med 3,62 procent av löneunderlaget enligt mom 3 nedan.

Mom 3 Underlag för avsättning

I löneunderlaget ingår:

- ordinarie timlön eller månadslön inklusive kvalifikationstillägg, premie och motsvarande
- ersättning för mörker och otjänlig väderlek
- helglön
- sjuklön från arbetsgivaren

- tillägg för arbete på obekväm tid
- skiftformstillägg
- lön eller ersättning som utgår från arbetsgivaren vid viss ledighet, exempelvis permission, betald kompensationsledighet och betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- lön/ersättning som under året **uttagits** som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant enligt mom 4 nedan
- andra särskilda tillägg och löneersättningar som är kopplade till arbete under **ordinarie arbetstid**.

I löneunderlaget ingår inte:

- tillägg för övertidsarbete och mertidsarbete
- ersättning för beredskapstjänst
- färdtidsersättning
- gångtidsersättning
- färdmedelsersättning
- lönetillägg vid bortavaro över 12 timmar
- ersättning för tvättning och lagning
- andra tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete **utanför ordinarie arbetstid**
- semesterlön och semesterersättning
- kostnadsersättningar.

Anmärkning

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 ingår, d v s fiktiva beräkningar görs inte.

Mom 4 Uttag av avsatt belopp

Avsättning till arbetstidskonton kan tas ut som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Den anställda 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.

Arbetsstidskonto ska regleras senast på slutlönen. Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret kan för denna tid endast erhålla kontant ersättning, såvida inte individuell överenskommelse om avsättning till pensionspremie träffas.

Mom 5 Uppgiftsskyldigheter

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

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

Mom 6 Beräkning av ledig tid

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

Värde	40 tim/v	38 tim/v
3,62 % motsvarande	65,2 tim	61,6 tim

Tiderna ovan 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 förläggningar. Arbetsgivaren skall dock, så långt det är möjligt, beakta den anställdes önskemål om förläggningen.

Mom 8 Betalning under ledig tid

Det under avsättningsåret avsatta beloppet skall användas som betalning för den uttagna ledigheten. För månadsavlönade sker avdrag för denna tid enligt avtalets § 11 mom 2.

Mom 9 Avsättning till pensionspremie

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

- a) Den anställda anmäler enligt mom 5 senast den 15 maj skriftligen till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot skall 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 under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och FORA Försäkringscentral.

Anmärkning 1

Vid all avsättning till pension ökas den avsättningen med 13 %.

Anmärkning 2

Pensionsreglernas innehåll framgår av Bilaga 7.

Mom 10 Kontant ersättning

Till den som enligt mom 5 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning skall det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

Vid tidsbegränsade anställningar, i enlighet med vad som anges i § 4 mom. 2.2, kan ersättning utbetalas löpande med 3,62 % av löneunderlaget enligt mom. 3. Sådan ersättning skall redovisas som enskild post i lönespecifikationen.

Arbetsgivare som avser att betala ut ersättning enligt ovan ska informera GS. Om GS med anledning av det begär förhandling inom fjorton dagar ska arbetsgivaren avvakta med åtgärden till dess att förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Mom 11 Övrigt

Det avsatta beloppet utgör underlag för semesterlön och semesterersättning.

§ 7A Lönebestämmelser Riksavtalet

Lön för arbetstagare inom ramen för Riksavtalet sätts enligt principerna i moment 1-5 nedan.

Mom 1 De tre lönedelarna

Lönesystem för skogsarbete bör garantera de anställda en fast lön med rimlig differentiering med hänsyn till arbetets svårighet och de kvalifikationer som krävs för att utföra arbetet. Dessutom bör en premie erhållas för goda arbetsresultat relativt uppställda mål.

Riksavtalet består av tre lönedelar:

1. Baslön
2. Kvalifikationstillägg
3. Premielön.

1. Baslön

Baslön utgår för utnyttjad tid.

Baslönens storlek beror på i vilken lönegrupp arbetstagaren inplaceras samt vilken yrkeserfarenhet arbetstagaren har. För de vanligt förekommande arbetsuppgifterna se tabell nedan.

För inplacering av övriga befattningstyper och lönegrupper hänvisas till Bilaga 1.

Vid beräkning av tid i yrket ger fullföljd skoglig grundutbildning en tillgodoräkningsbar tid av ett år.

Med säsong avses en tid av minst tre månader i skogsvårds- eller plantskolearbete. Endast en säsong räknas per år. Ett års yrkeserfarenhet motsvarar 12 månaders säsongsarbete.

Lönen utgår som tim- eller månadslön. Månadslönen utgörs av 174 timlöner.

Baslön för de vanligast förekommande arbetsuppgifterna

Lön enligt Skogsavtalet för de vanligast förekommande arbetsuppgifterna inom skogsbruket.

Perioden 2017-04-01 – 2018-03-31

ARBETSTAGARE FYLLDA 19 ÅR	Lönegrupp	Mindre än 1 år/säsong	Minst 1 år/säsonger	Minst 2 år/säsonger	Minst 3 år/säsonger	Minst 4 år/säsonger
	Kronor per timme					
Allmänt Skogsarbete (Befattningstyp 1)						
Plantering	1	109,68	113,51	117,39	121,20	121,20
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	114,08	116,98	119,91	122,77	125,63
Motormanuell huggning (motorsåg)	3	118,53	121,43	124,29	127,15	130,05
Maskinarbete (Befattningstyp 3)						
Skogsmaskinförare	3	118,53	121,43	124,29	127,15	130,05

	Lönegrupp	Kr/tim
ARBETSTAGARE YNGRE ÄN 19 ÅR		
Allmänt skogsarbete (Befattningstyp 1)		
Arbetstagare fyllda 18 år		
Plantering	1	97,20
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	101,13
Motormanuell huggning (motorsåg)	3	105,04
Arbetstagare fyllda 17 år		
Plantering	1	91,80
Manuell röjning	1	91,80
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	95,50
Arbetstagare fyllda 16 år		
Plantering	1	86,42
Manuell röjning	1	86,42
Maskinarbete (Befattningstyp 3)		
Arbetstagare fyllda 18 år		
Skogsmaskinförare	3	105,04
Arbetstagare fyllda 17 år		
Skogsmaskinförare	3	99,22

Perioden 2018-04-01 – 2019-03-31

	Lönegrupp	Mindre än 1 år/säsong	Minst 1 år/säsonger	Minst 2 år/säsonger	Minst 3 år/säsonger	Minst 4 år/säsonger
			Kronor per timme			
ARBETSTAGARE FYLLDA 19 ÅR						
Allmänt Skogsarbete (Befattningstyp 1)						
Plantering	1	112,31	116,23	120,21	124,11	124,11
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	116,82	119,79	122,79	125,71	128,65
Motormanuell huggning (motorsåg)	3	121,37	124,34	125,72	130,20	133,17
Maskinarbete (Befattningstyp 3)						
Skogsmaskinförare	3	121,37	124,34	127,27	130,20	133,17

	Lönegrupp	Kr/tim
ARBETSTAGARE YNGRE ÄN 19 ÅR		
Allmänt skogsarbete (Befattningstyp 1)		
Arbetstagare fyllda 18 år		
Plantering	1	99,53
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	103,56
Motormanuell huggning (motorsåg)	3	107,56
Arbetstagare fyllda 17 år		
Plantering	1	94,00
Manuell röjning	1	94,00
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	97,79
Arbetstagare fyllda 16 år		
Plantering	1	88,49
Manuell röjning	1	88,49
Maskinarbete (Befattningstyp 3)		
Arbetstagare fyllda 18 år		
Skogsmaskinförare	3	107,56
Arbetstagare fyllda 17 år		
Skogsmaskinförare	3	101,60

Perioden 2019-04-01 – 2020-03-31

	Lönegrupp	Mindre än 1 år/säsong	Minst 1 år/säsonger	Minst 2 år/säsonger	Minst 3 år/säsonger	Minst 4 år/säsonger
		Kronor per timme				
ARBETSTAGARE FYLLDA 19 ÅR						
Allmänt Skogsarbete (Befattningstyp 1)						
Plantering	1	115,01	119,02	123,10	127,09	127,09
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	119,62	122,66	125,74	128,74	131,74
Motormanuell huggning (motorsåg)	3	124,28	127,32	130,32	133,32	136,37
Maskinarbete (Befattningstyp 3)						
Skogsmaskinförare	3	124,29	127,32	130,33	133,32	136,37

	Lönegrupp	Kr/tim
ARBETSTAGARE YNGRE ÄN 19 ÅR		
Allmänt skogsarbete (Befattningstyp 1)		
Arbetstagare fyllda 18 år		
Plantering	1	101,92
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	106,05
Motormanuell huggning (motorsåg)	3	110,14
Arbetstagare fyllda 17 år		
Plantering	1	96,26
Manuell röjning	1	96,26
Motormanuell röjning (röjsåg)	2	100,14
Arbetstagare fyllda 16 år		
Plantering	1	90,61
Manuell röjning	1	90,61
Maskinarbete (Befattningstyp 3)		
Arbetstagare fyllda 18 år		
Skogsmaskinförare	3	110,14
Arbetstagare fyllda 17 år		
Skogsmaskinförare	3	104,03

Anmärkning av informativ karaktär

Hanteringen av revision och höjning finns närmare beskrivet i avtalets bilaga 10. Vid årlig lönerevision ska det säkerställas att minsta höjning är enligt bilaga 10.

2. Kvalifikationstillägg

Kvalifikationstillägg utgör en ersättning för ett brett och kvalificerat kunnande, som kommer till användning i arbetet. Kravet för att erhålla kvalifikationstillägg är därför att arbetstagaren har kunskap och vilja att utföra de arbetsuppgifter som utgör förutsättning för kvalifikationstillägget samt att arbetsgivaren avser att sysselsätta arbetstagaren med dessa arbetsuppgifter.

Kvalifikationstillägget utgår i enlighet med värdering av kvalifikationer som sker enligt lokalt avtalade regler. Varje arbetstagares kunskap

i form av teknisk och biologisk kompetens, självständighet, praktisk erfarenhet och flerfunktionskunnande skall vara vägledande när storleken på kvalifikationstillägget fastställs.

Omvärdering sker med överenskomna intervaller och vid varaktig förändring av arbetsförhållandena.

Om lokalt kollektivavtal inte träffas tillämpas bestämmelserna nedan.

Kvalifikationstillägg kan erhållas dels vid arbete inom befattningstypen maskinarbete, dels vid arbete i kombination av befattningstyper. Vid kombinationsarbeten måste var och en av de tillkommande arbetsuppgifterna i annan befattningstyp vara av viss omfattning.

1. Vid arbeten där skotning + avverkningsmaskin alternativt skogsvårdsmaskin ingår eller vid arbete i fler än tre befattningstyper erhålls:

fr o m 2017-04-01	14,17 kronor per timme
fr o m 2018-04-01	14,51 kronor per timme
fr o m 2019-04-01	14,86 kronor per timme

2. Vid arbete med avverkningsmaskin, drivare, flisare alternativt skogsvårdsmaskin eller maskinreparationsarbete enligt befattningstyp 4 eller vid arbete inom tre befattningstyper erhålls:

fr o m 2017-04-01	10,93 kronor per timme
fr o m 2018-04-01	11,19 kronor per timme
fr o m 2019-04-01	11,46 kronor per timme

3. Vid skotningsarbete alternativt maskinarbete övrigt eller vid arbete inom två befattningstyper erhålls:

fr o m 2017-04-01	6,07 kronor per timme
fr o m 2018-04-01	6,22 kronor per timme
fr o m 2019-04-01	6,37 kronor per timme

För arbetstagare med mindre än 3 års yrkeserfarenhet reduceras ovanstående kvalifikationsstillägg med en krona per timme för vart och ett av dessa år.

Anmärkning av informativ karaktär

Hanteringen av revision och höjning finns närmare beskrivet i avtalets bilaga 10. Vid årlig lönerevision ska det säkerställas att minsta höjning är enligt bilaga 10.

3. Premielön

Om arbetsgivare eller arbetstagare så begär införs premielön där detta är möjligt. För att premielön ska kunna medverka till att utveckla verksamheten och ge förutsättningar för en god löneutveckling krävs att de lokala parterna utvecklar ett premielönesystem som innehåller mätbara och påverkbara faktorer. Både kvantitativa och kvalitativa mål kan användas. Premie kan utgå gruppvis eller individuellt. Med grupp menas arbetslag eller motsvarande, eller om särskilda omständigheter föreligger, bevakning eller förvaltning.

Förhandlingar och tvistelösningar

Förhandlingar om premielönesystemets införande och utformning sker enligt gällande förhandlingsordning och betraktas som intresseförhandling enligt 10 § MBL.

Om enighet inte kan uppnås vid bortsättning av enskilt objekt förs förhandlingar endast på lokal nivå.

Premielönesystemets utveckling bör årligen bli föremål för överläggningar mellan de lokala parterna.

Personlig premie där produktionsmål inte kan fastställas

1. Till arbetstagare som normalt sysselsätts med arbete där produktionsmål inte kan fastställas kan en personlig premie utgå baserad på arbetsuppgiftens svårighet och arbetstagarens självständighet, ansvar, prestation och skicklighet.

2. Till arbetstagare som tillfälligt utför arbete där produktionsmål inte kan fastställas utgår arbetstagarens genomsnittliga premie per utnyttjad timme för föregående löneperiod eller annan överenskommen period.

Mom 2 Annan lönesättning för arbetstagare i skogsvårdsarbete

För arbetstagare som tillfälligt anställs i skogsvårdsarbete, kan överenskommelse om annan lönesättning än ovanstående träffas mellan arbetsledning och berörd arbetstagare.

Vid annan löneform än tidlön garanteras arbetstagaren en genomsnittlig förtjänst under varje löneperiod som motsvarar timlönen för respektive arbetsuppgift enligt tabell baslön arbetstagare fyllda 19 år. Lokalt kan överenskommas om annan period än löneperiod.

Anmärkning

I anslutning till lönerevision justeras ackordsersättningen.

Mom 3 Löner för praktikanter

För praktikanter och arbetstagare under 16 år fastställs lönen från fall till fall med hänsyn till arbetsuppgifter och kvalifikationer.

Mom 4 Lön vid mörker och otjänlig väderlek

Baslön och i vissa fall kvalifikationstillägg utgår för arbetstid som inte kan utnyttjas på grund av mörker.

Om arbetet på arbetsledningens order avbryts vid otjänlig väderlek och annat arbete inte anvisas utgår baslön och i vissa fall kvalifikationstillägg. Arbetet skall återupptas efter avbrottet om väderleken så medger. Baslön och ev. kvalifikationstillägg utgår även om avbrottet beordras enligt Arbetsmiljölagen.

För att baslön och ev. kvalifikationstillägg skall utgå i ovan nämnda fall fordras dock att arbetstagaren står till arbetsledningens förfogande på arbetsplatsen eller i av arbetsledningen anvisat utrymme.

Mom 5 Lön och regler vid omplacering

Med omplacering avses varaktig övergång till arbetsuppgifter tillhörande annan lönegrupp än arbetstagaren är inplacerad i.

Lön enligt ny lönegrupp erhålls fr o m löneperioden efter den under vilken omplaceringen gjorts. Sker omplacering till lägre lönegrupp - gäller följande:

- om arbetstagaren varit oavbrutet anställd mindre än två år bibehålls lön enligt senast gällande lönegrupp ytterligare en månad (löneperiod) varefter lönen sänks med en lönegrupp per månad/avlöningsperiod tills lönen för den nya lönegruppen nås.
- om arbetstagaren varit oavbrutet anställd minst två år bibehålls lön enligt senast gällande lönegrupp resterande del av kvartalet jämte ytterligare ett kvartal, varefter lönen sänks med en lönegrupp per kvartal tills lönen för den nya lönegruppen nås.
- om arbetstagaren varit oavbrutet anställd minst 10 år och fyllt 50 år bibehålls lön enligt senast gällande lönegrupp resterande del av kalenderåret jämte ytterligare två år varefter lönen sänks till närmast lägre lönegrupp.
- om arbetstagaren varit oavbrutet anställd minst 15 år och fyllt 55 år bibehålls lön enligt senast gällande lönegrupp resterande anställningstid.

Vid omplacering som sker på arbetstagarens egen begäran och där omplaceringen inte är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl, föreligger inte skyldighet att utge annan lön än enligt den nya lönegruppen.

Omplacering som föranletts av arbetstagares eget vållande medför att den nya lönegruppens lön omedelbart tillämpas.

Om arbetstagare omplaceras på grund av arbetsskada och erhåller livränta för inkomstbortfall på grund härav bibehålles inte lön enligt högre lönegrupp om motsvarande ersättning utges genom livränta.

§ 7 B Lönebestämmelser Lokalavtal

Med lokalavtal avses ett kollektivavtal som träffas företagsvis för hela eller delar av företaget och som då ersätter § 7 A Lönebestämmelser Riksavtalet. För garantilön inom ramen för lokalavtal se bilaga 1c.

För de lokalavtal som framförhandlas gäller nedanstående bestämmelser och principer.

Övergång till lokalavtal kan ske vid den tidpunkt som lokala parter finner lämpligt. Se bilaga 1C.

§ 7 C Lönebestämmelser Företagsavtal

Vid företag där så kallade Företagsavtal tecknats ersätter det avtalet berörda delar av Skogsavtalet.

§ 8 DIVERSE LÖNETILLÄGG

Mom 1 Ersättningar för arbete på obekväm arbetstid

Med arbete på obekväm tid avses arbete på andra tider än mellan kl 06.30 och 17.00 måndag till fredag.

Beordrat arbete på obekväm tid ersätts enligt nedanstående tabell:

Kronor per timme fr o m	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
Måndag till fredag 00.00-06.30 samt 17.00-24.00	36,08	36,80	37,53
Lördag 00.00-24.00	56,81	57,95	59,11
Söndag 00.00-24.00	85,19	86,89	88,63

Vid beordrat arbete på helgdag eller arbetsfria helgafnar utgår söndagstillägg.

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om genomsnitt för längre tidsperioder. Lokalt kollektivavtal får även träffas om andra ob-ersättningar än vad som framgår ovan.

Mom 2 Betalning vid treskiftarbete

Till arbetstagare som utför 3-skiftsarbete utges tillägg

fr o m 2017-04-01 med	6,59	kronor per timme
fr o m 2018-04-01 med	6,72	kronor per timme
fr o m 2019-04-01 med	6,86	kronor per timme

Anmärkning

3-skiftsarbete innebär tre på varandra följande åttatimmarsskift dygnet runt med tre förare.

Mom 3 Ersättningar för övertidsarbete

Med övertidsarbete menas beordrat arbete utöver ordinarie arbetstid för heltidsarbetande.

Beordrat övertidsarbete ersätts

fr o m 2017-04-01 med	45,28	kronor per timme
fr o m 2018-04-01 med	46,18	kronor per timme
fr o m 2019-04-01 med	47,11	kronor per timme

Vid beordrat övertidsarbete på obekvämtid utgår ersättning dessutom enligt mom 1 ovan.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan övertid istället kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet för övertidsarbete utgår med 1,40 timmar för varje övertidstimme. Då överenskommelse om kompensationsledighet träffas bör även tidpunkten för utläggningen av densamma fastställas.

Ob-ersättning utgår dessutom i förekommande fall.

Mom 4 Ersättning för förkortad arbetstid vid tvåskiftsarbete

Arbetstagare i tvåskiftsarbete bestående av två på varandra följande skift med i genomsnitt 38 timmars effektiv arbetstid per helgfri vecka betalas enligt följande regler:

- A. Vid månadsbetalning bibehålls lönen oförändrad lika som vid 40-timmars vecka.

B. Vid timbetalning utgår aktuell timlön förhöjd med 5,3 procent.

Mom 5 Ersättning vid beredskapstjänst

Arbetstagare, som på arbetsfri tid, på arbetsgivarens begäran upprätthåller beredskapstjänst i sin bostad eller på annan för arbetsgivaren godtagbar plats, där arbetstagaren kan nås per telefon och varifrån hen är beredd att omedelbart bege sig till arbetsplatsen, erhåller ersättning enligt följande:

Kronor per timme fr o m	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
a) Måndag - fredag såvida inte högre belopp anges i b) eller c)	14,34	14,63	14,92
b) Lördag samt sön- och helgdagar såvida inte högre belopp anges i c	23,54	24,01	24,49
c) Nyårsdagen, långfredagen, Påskafton, Påskdagen, Annandag Påsk, Pingstafton, Pingstdagen, Nationaldagen 6 juni, Midsommarafton, Midsommardagen, Julafton, Juldagen, Annandag Jul och Nyårsafton	46,04	46,96	47,90

Vid lägre grad av beredskap reduceras ovanstående belopp från fall till fall. Beredskapstilläggen bortfaller för tid under vilken arbete utförs.

Lokalt får överenskommelse träffas om genomsnitt för längre perioder.

Mom 6 Färdtidsersättning

Färdtidsersättning betalas för resor utom ordinarie arbetstid, mellan av arbetsgivaren godtagen bostadsort, stationeringsort (eller förläggning) och arbetsplats, om resvägen överstiger 60 km per arbetsdag.

Ersättning betalas även för beordrad annan resa utom ordinarie arbetstid, t.ex. resa vid inställelse eller avflyttning från anvisad förläggning.

Färdtidsersättning betalas även då arbetsgivaren ordnar transporten.

Färdsträcka fastställs efter kortast lämpliga eller anvisad färdväg. Har arbetstagaren en anställning som regelmässigt kräver daglig inställelse vid anläggning av permanent karaktär, utges inte ersättning för färdtiden mellan bostaden och anläggningen, såvida inte särskilda motiv föreligger med hänsyn till anläggningens lokalisering.

Om anvisad förläggning inte utnyttjas utan arbetstagaren själv ombesörjer sin dagliga förflyttning till och från arbetsplatsen, utges den form av ersättning (traktamenten vid bortaliggning m.m. eller färdtidsersättning) som blir billigast för arbetsgivaren.

Anmärkning

Med godtagen bostadsort jämfställs av arbetsgivaren fastställd stationeringsort.

Ersättning utges med:

fr o m 2017-04-01 med	8,64	kr för varje ytterligare påbörjad mil
fr o m 2018-04-01 med	8,81	kr för varje ytterligare påbörjad mil
fr o m 2019-04-01 med	8,99	kr för varje ytterligare påbörjad mil

Ersättningen kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utges som ett genomsnittligt belopp beräknat för längre tidsperiod.

Vid resa med allmänna kommunikationer utom ordinarie arbetstid ersätts restiden utöver 1 timme i vardera riktningen:

fr o m 2017-04-01 med	57,67	kr per påbörjad timme
fr o m 2018-04-01 med	58,82	kr per påbörjad timme
fr o m 2019-04-01 med	60,00	kr per påbörjad timme

Tiden mellan kl 22.00-06.00 räknas inte som restid om arbetsgivaren ställer sovvagn eller annan övernattningsmöjlighet till förfogande.

Mom 7 Gångtidsersättning

För gång från uppställningsplats för transportmedel till arbetsplats utges ersättning enligt nedanstående tabell. Tid för gång räknas inte som arbetstid.

Gångvägsavstånd i meter fram och åter från uppställningsplats för transportmedel till arbetsplats beräknad som ett medelavstånd under den tid arbetet varar

Ersättning i kronor per dag fr o m	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
Gångvägsavstånd			
401-800 meter	8,74	8,92	9,09
801-1 200 meter	14,56	14,85	15,14
1 201-1 600 meter	20,41	20,82	21,23

Ersättningen kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utgå som ett genomsnittligt belopp beräknat för längre tidsperiod.

Mom 8 Lönetillägg vid bortavaro överstigande 12 timmar

Vid endagsförrättning som medför bortavaro från hemmet överstigande 12 timmar i följd, erhålls ett lönetillägg:

fr o m 2017-04-01 med 6,61 kr per arbetad timme för sådan dag
fr o m 2018-04-01 med 6,74 kr per arbetad timme för sådan dag
fr o m 2019-04-01 med 6,88 kr per arbetad timme för sådan dag

§ 9 KOSTNADSERSÄTTNINGAR

Mom 1 Färdmedelsersättning

Arbetsgivaren har rätt att ordna transport av arbetstagare på lämpligt sätt. Då överenskommelse träffats om att arbetstagaren för resor mellan stationeringsort och arbetsplats eller vid tjänsteresa använder eget fordon, betalas ersättningen för hela sträckan förutsatt att den överstiger 6 km per arbetsdag. Avrundning sker nedåt till hel kilometer.

Färdmedel	Kronor per mil
Per mil	30,00 kr
Per medresande	1,00 kr

Vid transport av tung eller skrymmande last som kräver släpvagn tillkommer per mil för:

företagets släpvagn	3,00 kr
arbetstagares släpvagn	4,00 kr

Ersättningsnivån är satt med hänsyn till både varierande vägstandard och eventuell last. Samåkning för att minska totala kostnaden skall ske där så är praktiskt möjligt.

Anmärkning

Färdmedelsersättning utges inte i anslutning till olovlig frånvaro.

Då arbetstagare som normalt samåker reser i eget fordon, vid godkänd ledighet del av arbetsdag, utges färdmedelsersättning för enkel färdväg.

Mom 2 Traktamenten m m

2.1 När arbetstagare hänvisas till logi utanför av arbetsgivaren godtagen bostadsort utges traktamente. Traktamente betalas per arbetad dag även då arbetsgivaren tillhandahåller logi. Detta enligt vid varje tidpunkt gällande belopp enligt Skatteverkets normer.

Traktamente för halv dag enligt Skatteverkets definition utbetalas med

ett fast belopp om 200 kr, varav en del är skattefri. Om arbetsgivaren tillhandahåller måltid reduceras beloppet enligt Skatteverkets normer.

Då arbetsgivaren vare sig tillhandahåller kost eller logi utges ersättning för verifierade kostnader efter överenskommelse från fall till fall. Sådan överenskommelse skall träffas på förhand.

Om logikostnaden inte kan verifieras utges, såvida inte annat överenskommes, ersättning motsvarande skattefritt nattraktamente enligt Skatteverkets normer.

2.2 För arbetstagare som under mer än två veckor i följd hänvisas till logi utanför av arbetsgivaren fastställd stationeringsort, träffas överenskommelse mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare om en bekostad hemresa per vecka till bostadsorten.

Ersättning för resa beräknas efter billigaste färd sätt med hänsyn till lämpliga allmänna och privata färdmedel. Möjligheter till samåkning skall utnyttjas.

Hemresa skall förläggas i anslutning till helgdag, söndag eller avtalsenlig fridag och får inte inkräkta på fastställd arbetstid.

Anmärkning

Godtagen bostadsort motsvarar av arbetsgivaren fastställd stationeringsort.

§ 10 HELGLÖN

Mom 1

För månadsavlönade ingår helglön i månadslönen.

Mom 2

Då lön utbetalas som timlön utgår enligt avtalets bestämmelser ersättning för arbetstidsbortfall på grund av helgdagar med timlön

enligt punkterna i §7 punkt 1 (Baslön) respektive punkt 2 (Kvalifikationstillägg) för de arbetstimmar som faller bort genom att helgdagen inträffar.

Anmärkning

I lokal- och företagsavtal regleras helglönens storlek av de lokala parterna.

Mom 3

För arbetstagare med tim- eller ackordslön utbetalas helglön enligt reglerna i avtalet för följande dagar som infaller måndag-fredag:

Nyårsdagen, Trettondagen, Långfredagen, Annandag Påsk, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Nationaldagen, Midsommarafton, Julafton, Juldagen, Annandag Jul och Nyårsafton.

Mom 4

Rätten till helglön bortfaller i följande fall för arbetstagaren:

- A Vid mindre än tre månaders sammanhängande anställning hos samme arbetsgivare eller inom samma koncern.
- B Då ersättning enligt lagen om allmän försäkring utgår för helgdagen.
- C Vid frånvaro som omger helgdagen.
Undantag: frånvaro på grund av ATK, semester, sjukdom under period då sjukpenning erhålles för de omkringliggande dagarna men inte för helgdagen samt offentliga och fackliga uppdrag vari inräknas fackliga kurser och konferenser upp till en veckas längd.
- D Vid olovlig frånvaro, helt eller delvis, arbetsdagen närmast före eller efter helgdagen.
- E Då arbetstagaren varit tjänstledig utan lön i mer än en månad och återinträtt i tjänst mindre än 14 kalenderdagar före helgdagen.

Anmärkning

1. *Pkt A ovan gäller inte arbetstagare som sagts upp men återanställts inom fyra månader om den sammanlagda anställningstiden är minst tre månader.*
2. *Pkt A ovan gäller heller inte för plantskolearbetare som arbetat minst tre månader hos samme arbetsgivare föregående kalenderår*
3. *Vid driftsuppehåll som omger helgdag kan lokalt överenskommas om att helglön skall erhållas.*

§ 11 AVDRAGSREGLER

Mom 1 Olovlig frånvaro

Vid olovlig frånvaro från arbetet enligt ordningsföreskrifterna § 16 mom 2 görs avdrag för det verkliga tidsbortfallet plus en halv timme per tillfälle.

Ovanstående reduceringsregler innebär inte att olovlig frånvaro sanktioneras. Vid upprepade förseelser kan ytterligare åtgärder vidtas enligt § 16 mom 2.

Mom 2 Beräkningsregler för månadsavlönade arbetstagare

Vid ej ersättningsberättigad frånvaro en eller flera hela dagar göres avdrag för varje arbets- och helgdag som infaller under frånvaron. Avdrag sker med ett belopp per dag, som är månadslönen dividerad med månadens (löneperiodens) verkliga antal arbets- och helgdagar (måndag-fredag).

Vid frånvaro del av dag görs avdrag för verklig frånvarotid. Beloppet per timme utgörs av månadslönen dividerad med 174.

Avdrag för helgdag görs vid olovlig frånvaro (hel eller delvis) i direkt anslutning till helgdagen, samt då ersättning under helgdagen utges från allmän försäkring eller annan källa.

Avdrag görs alltid för helgdag som infaller under anställningens tre första månader.

Anmärkning

Med helgdag avses uppräknade dagar enligt § 10 mom 3.

§ 12 SJUKLÖN

Arbetstagarens rätt till sjuklön och andra med sjuklönen sammanhängande frågor, regleras av Lagen om sjuklön med de avvikelser och tillägg som framgår nedan.

Mom 1 Anmälan om sjukdom och olycksfall

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Arbetstagaren skall dessutom så snart som möjligt uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Om sjukperioden fortsätter efter 14:e kalenderdagen åligger det arbetsgivaren att anmäla sjukdomsfallet till försäkringskassan inom sju kalenderdagar från denna tidpunkt. Denna anmälningsskyldighet kan arbetsgivaren delegera till arbetstagaren.

Mom 2 Rätt till sjuklön

Arbetstagare har rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner (sjuklön) enligt följande.

Rätten till sjuklön gäller fr.o.m. första dagen av anställningstiden. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Sjuklön utgår under de första 14 kalenderdagarna av varje sjukperiod för tid under vilken arbetstagaren annars skulle ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning, haft permission eller annan av arbetsgivaren betald ledighet.

Mom 3 Sjuklönens storlek

Sjuklönen utgör nedan angiven del av "bibehållen lön" som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Sjuklönen är inte semesterlönegrundande och skall inte inräknas i semesterlöneunderlaget.

- a) Ingen sjuklön för den första förlorade arbetsdagen i varje sjukperiod (karensdagen)
- b) 80 procent för förlorade arbetsdagar därefter, dock längst t o m den 14:e kalenderdagen under sjukperioden.

Anmärkning

1. *Om en arbetstagare under de senaste 12 månaderna före en sjukperiod haft 10 karensdagar (dvs. gått miste om sjuklön under 10 karensdagar), har hen även för den första dagen i den aktuella perioden rätt till sjuklön om 80 procent.*
2. *Arbetstagare, för vilken försäkringskassan fattat beslut enligt 13 § Lagen om sjuklön, äger rätt till sjuklön om 80 procent av inkomstbortfallet redan från och med första dagen med sjuklön. (I dessa fall gäller ingen karensdag).*
3. *Om sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från tidigare sjukperiods slut, utgör detta ur sjuklönens synpunkt en och samma sjukperiod.*

Med bibehållen lön avses den lön och de lönetillägg som arbetstagaren gått miste om på grund av sjukfrånvaron med undantag av övertids- och kostnadsersättningar. Sjuklönen beräknas som ett genomsnitt per arbetad timme/dag under den löneperiod som föregår den period som sjuklön skall utgå. Om inga tekniska eller andra omständigheter förhindrar detta skall innevarande löneperiod istället användas. Efter lokal överenskommelse kan även annan löneperiod användas.

Om arbetstagaren blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semestern skall uttas senare, utges sjuklön

beräknad enligt ovan som om arbetstagaren skulle ha utfört arbete. Sjuklön erhålls inte för dag då semesterlön utgår.

Mom 4 Begäran om sjukintyg

Arbetstagaren skall, fr.o.m. den tidpunkt arbetsgivaren så begär, med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg styrka att hen varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom. Kräver arbetsgivaren läkarintyg eller annat intyg tidigare än sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan, skall arbetsgivaren även svara för kostnaden för intyget. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är hen inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare. Vid längre sjukskrivningar eller då arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kan bli aktuellt, skall läkarintyget, om arbetsgivaren så begär, även innehålla uppgift om sjukdomsorsak inom ramen för gällande sekretesslagstiftning.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Rätten till sjuklön bortfaller

- a) för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet såvida inte arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört
- b) fr o m sjunde kalenderdagen eller den tidigare tidpunkt från vilken arbetsgivaren krävt intyg om arbetstagaren inte styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare
- c) om arbetstagaren ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som hen har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft
- d) om arbetstagaren medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande, som är av betydelse för rätten till sjuklön.

§ 13 SEMESTER

Arbetstagares semesterförmåner är, semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. Dessa utgår enligt lag med de avvikelser och tillägg som framgår av följande bestämmelser.

Mom 1 Förläggning av semesterledighet

Vid förhandling om förläggning av huvudsemestern gäller avtalet om förhandlingsordning med följande avvikelser:

Har berörd avdelning inom GS inte anmält något förhandlingsombud bland de anställda i företaget, har arbetsgivaren enbart skyldighet att samråda med de anställda om semesterförläggningen. Leder samrådet inte till överenskommelse, har dock avdelningen rätt att påkalla förhandling med arbetsgivaren. Avdelningens framställan skall i så fall göras utan dröjsmål.

Om förhandling inte äger rum och enighet inte uppnås vid samråd, skall arbetsgivaren underrätta berörd arbetstagare om sitt beslut i förlägningsfrågan senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger - exempelvis hänsyn till skogsskyddet, begränsad planteringssäsong och behov av samordning med jordbruksarbete - får underrättelsen lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Har inte annat överenskommit skall arbetsgivaren förlägga arbetstagarens huvudsemester så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti.

Mom 2 Beräkning av semesterlön för ordinarie semesterdagar

Semesterlön per dag beräknas som 13 % av semesterlöneunderlaget delat med arbetstagarens avtalade årliga antal betalda semesterdagar. Semesterlöneunderlaget utgörs av utbetald ersättning enligt §6 arbetstidskonto, § 7 lön, §8 diverse lönetillägg, § 10 helglön samt

belopp som beräknats vid semesterlönegrundande frånvaro enligt mom 3 nedan. I förekommande fall ingår även permitteringslön i underlaget. Kostnadsersättning ingår inte.

Mom 3 Semesterlönegrundande frånvarotid

Frånvaro är semesterlönegrundande enligt vad som sägs i semesterlagens paragrafer 17, 17a och 17b. För varje sådan frånvarodag ökas lönesumman med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete istället utförts i normal omfattning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått.

För beräkning av gränsvärden för semesterlönegrundande frånvaro (§ 17) kan följande omvandling från kalenderdagar till arbetsdagar och helgdagar måndag-fredag resp. timmar användas:

180	kalenderdagar	=	132 dagar	(månd-fred)	=	1056 tim
120	kalenderdagar	=	88 dagar	(månd-fred)	=	704 tim
90	kalenderdagar	=	66 dagar	(månd-fred)	=	528 tim
60	kalenderdagar	=	44 dagar	(månd-fred)	=	352 tim
45	kalenderdagar	=	33 dagar	(månd-fred)	=	264 tim

Mom 4 Sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar uttas i den ordning de tjänats in.

Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. Denna regel gäller även då arbetstagarens sysselsättningsgrad har förändrats. Beträffande beräkning se mom 2 ovan.

Mom 5 Semesterersättning vid tidsbegränsad anställning

Vid tidsbegränsade anställningar, i enlighet med vad som anges i § 4 mom. 2.2, kan semesterersättning betalas ut löpande med 13 % av löneunderlaget i enlighet med vad som anges i mom. 2 och 3 ovan. Semesterersättningen skall redovisas som enskild post i lönespecifikationen.

Arbetsgivare som avser att betala ut ersättning enligt ovan ska informera GS. Om GS med anledning av det begär förhandling inom fjorton dagar ska arbetsgivaren avvakta med åtgärden till dess att förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Anmärkning

Gällande regelverk om rätten till obetald semester och semesterlönegrundande frånvaro inskränks inte med anledning av en överenskommelse enligt ovan. Semesterlönegrundande frånvaro hanteras i enlighet med gällande inrapporterings- och utbetalningsrutiner i företaget.

§ 14 LEDIGHET

Begäran om ledighet eller permission ska lämnas till arbetsgivaren eller hans företrädare i så god tid som möjligt.

Mom 1

Arbetstagares rätt till ledighet från arbetet samt andra med ledigheten sammanhängande frågor regleras av lag med de avvikelser och tillägg som följer av avtalets bestämmelser om arbetstid och semester (§§ 5 och 13). Härutöver gäller vad som anges i mom. 2-3 nedan.

Mom 2 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.
- Orsaken till permission skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Anmärkning

1. *Permission skall inte beviljas under annan pågående ledighet såsom t ex semester och tjänstledighet enligt mom 3 eller för tid för vilken ersättning utgår från försäkringskassa.*
2. *Med "nära anhörig" förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagare sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden (dvs. har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor med och har gemensamma barn) samt person som arbetstagare ingått registrerat partnerskap med.*
3. *Arbetsgivaren skall i förekommande fall ersätta arbetstagaren uppkomna kostnader som inte täcks av allmän försäkring eller TFA-försäkring, dock aldrig högre än försäkringstagarens självrisk i försäkringen.*

Mom 3 Tjänstledighet (ledighet utan lön)

Ledighet medges i den mån så låter sig göra utan hinder för arbetets fortgång.

För deltagande i allmänna val och för fullgörande av fackliga eller offentliga uppdrag medges tjänstledighet i den omfattning uppdraget eller deltagandet i valet kräver.

Anmärkning

Ovanstående innebär ingen inskränkning i arbetstagares lagenliga rätt till ledighet.

§ 15 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom 1 Allmänt

Lönesättningen regleras av vid varje tidpunkt gällande kollektivt löneavtal. All lönesättning ska om möjligt göras före arbetets början. Om endera parten så begär ska lönesättningen skriftligen bekräftas.

Mom 2 Ackordspristillämpning

Om ackordspriser tillämpas gäller, oavsett ackordsvolym, att normal arbetsprestation skall vara normerande vid fastställande av lagvis eller individuell prissättning.

Mom 3 Produktionsmål

I allt produktionsarbete, oberoende av löneform, krävs normalt att produktionsmål fastställs. Normer för att fastställa produktionsmål måste upprättas och användas. Uppföljning av resultaten ska göras.

Mom 4 Ändrade förutsättningar

Om grunderna för överenskommen lönesättning för visst arbete ändras genom omläggning av arbetsmetod eller införande av maskinella anordningar skall överenskommelsen upphöra att gälla omedelbart efter anmälan. Ny överenskommelse skall snarast möjligt träffas.

Mom 5 Oenighet

Om arbetsgivare och arbetstagare inte kan enas om lönesättningen, hänskjuts frågan till förhandlingar enligt reglerna i avtalets och i avtalet om förhandlingsordning. Tvisten fritar inte arbetstagare från

skyldighet att tills vidare utföra arbetet. Ersättning för arbetet i fråga utgår under tiden i avräkning.

Anmärkning mot lönesättningen ska för att vinna beaktande göras snarast möjligt, dock senast inom sådan tid att parterna kan göra en saklig prövning av densamma.

Mom 6 Utbetalning och specifikation

Lön betalas ut senast den 25:e varje månad i efterskott eller på fast datum som bestäms av arbetsgivaren. Om avlöningsdagen infaller på annan dag än måndag – fredag eller på helgdag, ska lönen normalt utbetalas vardagen före.

I samband med avlöningens utbetalning lämnas en specifikation av olika lönedelar och av gjorda avdrag.

Anmärkning

Exempel på utformning av en lönespecifikation finns längst bak i avtalstrycket (Bilaga 11).

Mom 7 Förskott

Arbetstagare som så begär har rätt att erhålla förskott på lön om särskilda behov föreligger.

Mom 8 Löneunderlag

Arbetstagaren ska lämna nödvändiga uppgifter till grund för lön. Ersättning för detta är inräknad i lönen. Tidredovisning ska alltid föras av arbetstagaren, per arbetsdag, oavsett löneform. Redovisningsmall tillhandahålls av arbetsgivaren.

Mom 9 Preskription

Om inte annat följer av avtalet om förhandlingsordning skall arbetstagares krav på lön eller andra förmåner enligt lag eller avtal framställas snarast möjligt och senast två år efter ordinarie avlöningsdag enligt mom 6. Sker inte detta är kravet preskriberat.

Avser arbetstagarens fordran semesterlön, särskild semesterlön eller semesterersättning enligt § 13 i detta avtal gäller dock Semesterlagens preskriptionsbestämmelser.

§ 16 ORDNINGSFÖRESKRIFTER

Mom 1

Arbetstagaren ska

- utföra arbetet enligt lämnade instruktioner
- följa givna arbetstider
- lämna underlag för tids- och produktionsuppföljning
- notera klockslag för arbetets början och slut på arbetsplatsen
- uppehålla sig på anvisad arbetsplats eller på plats som krävs för arbetets utförande
- väl vårda av arbetsgivaren upplåtna utrymmen, inredning och inventarier i dessa likväl som maskiner, färdmedel, verktyg, skyddsutrustning, sjukvårdsartiklar och liknande.
- sköta daglig städning av anvisade utrymmen
- lämna utrymmen och området kring dessa i oskadat och väl vårdat och städat skick efter arbetets slut
- uppträda nyktert och korrekt i arbetet. Onykterhet på arbetsplatsen leder till omedelbar avstängning
- redovisa för tillhandahållna inventarier, inredningar och tillbehör, verktyg och skyddsutrustningar enligt inventarie- eller annan förteckning samt för tillhandahållet bränsle och sådana sjukvårdsartiklar, som inte är att hänföra till förbrukningsmaterial. Uppenbar vårdslöshet med förbrukningen av bränsle och sjukvårdsartiklar medför ersättningsskyldighet

Anmärkning

Skada på utrustning, verktyg, maskiner, person- eller sakskada regleras enligt gällande skadeståndslag och försäkringar.

Mom 2 Varning och löneavdrag

Arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter i anställningen kan allt-
efter förseelsens art och svårighetsgrad tilldelas muntlig tillsägelse
eller skriftlig varning. Därvid gäller att skriftlig varning bör tilldelas

arbetstagaren om hen tidigare tilldelats muntlig tillsägelse eller gjort sig skyldig till en svårare förseelse.

För arbetstagare som utan giltig orsak är frånvarande från arbetet hel eller del av dag (till exempel vid för sen ankomst, för tidig hemgång eller vid felaktig omfattning av rast) ska löneavdrag göras, samt muntlig tillsägelse tilldelas. Vid upprepning tilldelas skriftlig varning enligt nedan.

Innan arbetsgivaren beslutar om varning ska samråd ske med avdelningsombudsman eller om så finns, förhandlingsombud på företaget.

Anmärkning

Parterna är ense om att aktuellt samråd ersätter arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt MBL inför beslut om s k disciplinpåföljd.

§ 17 TILLHANDAHÅLLANDE AV PERSONAL- UTRYMMEN, SKYDDSUTRUSTNING M M

Mom 1 Personalutrymmen

Arbetsgivaren skall tillhandahålla personalutrymme i enlighet med arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets anvisningar. Utrymme för anvisad övernattning förutsätts innehålla sådan tidsenlig standard som krävs för personlig hygien, matlagning och torkning av kläder.

Mom 2 Skyddsutrustning och sjukvårdsmaterial

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller. Vid olycks- och sjukdomsfall görs anmälan omedelbart eller så snart det kan ske till arbetsledningen. Arbetsgivaren skall ge varje arbetstagare första förband samt hålla förbandslåda tillgänglig på lämpliga platser.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla samtliga arbetstagare den avtalsenliga skyddsutrustning som med hänsyn till arbetets art krävs. Skyddsutrustning som arbetsgivaren har tillhandahållit är företagets egendom och skall därför återlämnas vid byte eller då anställningen upphör.

Med avtalsenlig skyddsutrustning avses:

skyddshandskar
skyddsskor eller skyddsstövlar
skogsblus med varselfärg
skogsbyxa med benskydd
ryggskydd och/eller regnställ
maskinföraroverall
knäskydd

Anmärkning av informativ karaktär

Vid arbete med motorkedjesågar och röjsågar se AFS 2012:01 angående skyddsutrustning.

Mom 3 Tvättning och lagning av skyddsutrustning

Arbetsgivaren ansvarar för tvättning och lagning av den i mom 2 angivna utrustningen i den omfattning som motiveras av oljenedsmutsningsgraden i det enskilda fallet.

Arbetstagaren ansvarar för att aktuella skyddskläder inlämnas och hämtas vid angivna platser och tidpunkter inom driftsenheten. Därvid bör eftersträvas att ingen förorsakas extra kostnader.

Arbetstagaren ansvarar för annan tvätt och lagning än den som avses i första stycket ovan.

Mom 4 Motorsåg m m

Arbetsgivaren tillhandahåller motorsåg och övriga redskap, driv- och smörjmedel, service och reparation.

§ 18 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivaren svarar för att nedanstående försäkringar gäller för alla anställda inom avtalsområdet enligt de regler som vid varje tidpunkt överenskommits mellan Svenskt Näringsliv (f d SAF) och LO (Landsorganisationen i Sverige):

Tjänstegruppliv (TGL)

Avgångsbidragsförsäkring (AGB)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsförsäkring

Avtalspension Svenskt Näringsliv – LO

Föräldralön i anslutning till barns födelse

§ 19 FÖRHANDLINGSORDNING

I fråga om förhandlingsordning gäller bilaga 4.

§ 20 ANLITANDE AV ENTREPRENÖRER

Istället för vad som föreskrivs i 38 § MBL om arbetsgivares förhandlingsskyldighet vid anlitande av entreprenörer gäller följande.

Arbetsgivaren skall årligen lämna en förteckning över de entreprenörer som redan anlitas eller som avses att anlitas under året till avdelningsombudsman eller om sådan finns förhandlingsombud vid företaget.

Vid förändring eller utökning av entreprenadverksamheten ska arbetsgivaren, senast två veckor innan detta sker, informera om den tilltänkta förändringen.

Undantagsvis kan speciella situationer uppstå som ej gått att förutse när andra entreprenörer tillfälligt kan behöva anlitas med kort varsel. I sådana fall informerar arbetsgivaren snarast den fackliga företrädaren.

Om GS begär förhandling med anledning av informationen har arbetsgivaren att avvakta med den tilltänkta åtgärden tills dess förhandlings-skyldigheten har fullgjorts. Beträffande dessa förhandlingar gäller i övrigt vad som föreskrivs i avtalet om förhandlingsordning samt i tillämpliga delar vad som föreskrivs i MBLs regler om förhandlingar m m vid anlitande av entreprenörer.

GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020 och därefter år efter år, såvida inte uppsägning från någon av parterna skriftligen verkställts senast tre månader före utlöpningsdagen.

Förhandlingsframställan och krav skall lämnas skriftligen hos vederbörande organisation.

Motsvarande bestämmelser om giltighets- och uppsägningstid gäller beträffande sådana lokala kollektivavtal som träffats med stöd av riksavtalet, förutsatt att de lokala parterna ej enats om annat. Upphör riksavtalet att gälla till följd av uppsägning enligt ovan, skall dock även de lokala kollektivavtalen upphöra att gälla vid samma tidpunkt som riksavtalet och detta utan föregående uppsägning.

Stockholm 2017-03-31

För

För

SKOGS- OCH LANTARBETS- GS
GIVAREFÖRBUNDET

Maria Möller

Madelene Engman

ANVISNINGAR FÖR INPLACERING AV ARBETSTAGARE I BEFATTNINGSTYP OCH LÖNEGRUPP AVSEENDE RIKSAVTALET

Oberoende av vilken huvudarbetsuppgift enligt befattningsbeskrivningen arbetstagaren har, så föreligger skyldighet att även utföra andra arbetsuppgifter, som ryms inom kollektivavtalets giltighetsområde och kan anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer, om inte annat överenskommits i det personliga anställningsavtalet.

Inplacering i befattningstyp

Arbetstagaren inplaceras i den befattningstyp som huvuddelen av hens arbetstid beräknas hänföras till enligt befattningsbeskrivningen.

Inplacering i lönegrupp

Arbetstagaren inplaceras i en av nedanstående lönegrupper.

LÖNEGRUPP 1

I denna grupp inplaceras arbetstagare som under minst halva arbetstiden beräknas utföra arbetsuppgifter som enligt befattningsbeskrivningen tillhör lönegrupp 1.

LÖNEGRUPP 2

För att arbetstagaren skall hänföras till lönegrupp 2 erfordras att hen sammanlagt under minst halva arbetstiden beräknas utföra arbeten som tillhör lönegrupp 2 eller högre lönegrupp.

LÖNEGRUPP 3

För att arbetstagaren skall hänföras till lönegrupp 3 erfordras att hen sammanlagt under minst halva arbetstiden beräknas utföra arbeten som tillhör lönegrupp 3.

LÖNEGRUPP 4

För arbetstagare med särskilt kvalificerade arbetsuppgifter, som inte är hänförliga till lönegrupp 1-3, fastställs lönen efter överenskommelse från fall till fall.

Ändring av lönegrupp

Vid varaktig övergång till arbetsuppgifter tillhörande annan lönegrupp än arbetstagaren är inplacerad i, gäller de omplaceringsregler som finns beskrivna under "§ 7 mom 5.

BEFATTNINGSBESKRIVNINGAR

ALLMÄNT SKOGSARBETE (Befattningstyp 1)

Med allmänt skogsarbete avses förutom manuella och motormanuella produktionsarbeten (typ plantering, röjning och huggningsarbete) även diverse kringarbeten som utförs i samband med arbetsobjektet.

Arbetsuppgifterna indelas i nedanstående lönegrupper. Det förutsätts att arbetstagaren har erforderliga kunskaper att utföra arbetsuppgifterna i respektive lönegrupp.

Allmänt skogsarbete, lönegrupp 1

Till denna grupp hänförs enklare manuella och motormanuella arbeten, exempelvis plantering, manuell röjning, stamkvistning,

motorsågs- och bränsleservice, städning av personalbodar, enklare reparationsarbete, samt uppsnitsling av vägar och skiftesgränser.

Allmänt skogsarbete, lönegrupp 2

Till denna grupp hänförs arbetsuppgifter som är mera kunskapskrävande och/eller mera fysiskt ansträngande än i lönegrupp 1.

Till denna grupp hänförs även arbetstagare vars huvudarbetsuppgift är motormanuell röjning och hyggesrensning.

Anmärkning

Arbetstagare som, förutom motormanuell röjning och hyggesrensning, i viss omfattning beräknas utföra motormanuella eller maskinella arbeten som tillhör högre lönegrupp, skall inplaceras i lönegrupp 3.

Allmänt skogsarbete, lönegrupp 3

Till denna grupp hänförs de vanligast förekommande motormanuella och manuella arbetsuppgifterna och där minst halva arbetstiden omfattar motormanuella arbeten.

Hit räknas även arbetsuppgifter där maskiner används men där arbetet endast till en mindre del utförs från maskinen.

PLANTSKOLEARBETE (Befattningstyp 2)

Arbetsuppgifterna indelas i nedanstående lönegrupper. Det förutsätts att arbetstagaren har erforderliga kunskaper att utföra arbetsuppgifterna i respektive lönegrupp.

Plantskolearbete, lönegrupp 1

Till denna grupp hänförs enklare arbetsuppgifter inom plantskolorna, exempelvis:

- Kottplockning
- Enkelställning, komplettering av plantor

- Ogräsrensning
- Omskolning och manuell upptagning av plantor
- Sortering av barrots- och tepluss/pluggplussplantor
- Lokalvård

Plantskolearbete, lönegrupp 2

Till denna grupp hänförs mera kvalificerade arbetsuppgifter än de som exemplifieras under lönegrupp 1, exempelvis:

- Arbete vid sådd- eller packningslinje
- Inventering av plantor
- Enklare analyser, provtagning och odlingskontroller
- Bevattnings- och gödslingsuppgifter
- Enklare reparationer och underhåll
- Enklare truck-, lastmaskins- och traktorarbeten

Plantskolearbete, lönegrupp 3

Till denna grupp hänförs mera kvalificerade arbetsuppgifter än de som exemplifieras under lönegrupp 2, exempelvis:

- Skötsel, övervakning och kontroll av växthus- eller frilandsodling samt dess utrustning
- Hantering av kemiska växtskyddsmedel
- Kvalificerade truck-, lastmaskins- och traktorarbeten

Plantskolearbete, lönegrupp 4

Till denna grupp hänförs mera kvalificerade arbetsuppgifter än de som exemplifieras under lönegrupp 3, exempelvis:

- Förmansuppgifter
- Kvalificerade biologiska arbeten

Anmärkning

*Enklare reparationer och underhåll hänförs till lönegrupp 2 enligt ovan.
Övriga reparations-, underhålls- och utvecklingsarbeten på anläggningen*

*samt reparation av fordon hänförs till befattningstypen
"Maskinreparationsarbete".*

MASKINARBETE (Befattningstyp 3)

Med maskinarbete avses förande, skötsel och underhåll av maskiner enligt nedanstående befattningsbeskrivningar.

Det förutsätts att arbetstagaren har erforderliga kunskaper att utföra arbetsuppgifterna i respektive lönegrupp.

Maskinarbete, lönegrupp 1

Till denna grupp hänförs exempelvis förande, skötsel och enklare underhåll av mindre maskiner såsom jordbrukstraktor, mindre gaffeltruck, snöröjningsmaskin, baklastare etc.

Maskinarbete, lönegrupp 2

Till denna grupp hänförs exempelvis förande, skötsel, underhåll och enklare reparationer av någon av maskintyperna större gaffeltruck, större typ av baklastare vid virkesterminal, barkningsmaskin eller andra större väg- eller terminalbundna maskiner.

Maskinarbete, lönegrupp 3

Till denna grupp hänförs exempelvis förande, skötsel, underhåll och enklare reparationer av skogsmaskiner av typ skotare, drivare, skördare, flisare samt virkeslastbil, trailertransport eller väghyvel.

MASKINREPARATIONSARBETE (Befattningstyp 4)

Maskinreparationsarbete innebär reparationer och underhåll av maskiner för skogsbruket samt svetsningsarbeten.

Hit hänförs även reparations-, underhålls- och utvecklingsarbete på plantskoleanläggningar.

Arbetsuppgifterna kan hänföras till nedanstående utrustningsområden.

1. Mekaniska maskinelement (t ex transmissioner, kopplingar, manöverorgan, sammansatta maskindelar med snäv passning).
2. Hydrauliska och pneumatiska maskinelement (t ex kopplingar, manöverorgan, smörjsystem, pumpar, motorer och reglerorgan).
3. Elektrisk utrustning (t ex belysning, manöverorgan för svag- och starkström och elektrisk styr- och reglerutrustning).
4. Förbränningsmotorer (bensin- och dieselmotorer inkl tänd-, förgasar- och insprutningssystem).

Maskinreparationsarbete, lönegrupp 2

För denna arbetsuppgift erfordras goda teoretiska och praktiska kunskaper inom två utrustningsområden eller fullständiga teoretiska och praktiska kunskaper inom ett utrustningsområde.

Hit hänförs även reparationssvetsning och riktningsarbete eller nytillverkning av delar till mindre maskiner eller utrustning efter instruktion eller modell.

En maskinreparatör i lönegrupp 2 bör självständigt kunna utföra reparationer på t ex mindre bensin- och dieselmotorer, småmaskiner samt verktyg.

Maskinreparationsarbete, lönegrupp 3

För denna arbetsuppgift erfordras goda teoretiska och praktiska kunskaper inom tre utrustningsområden eller fullständiga teoretiska och praktiska kunskaper inom ett till två utrustningsområden.

Hit hänförs även reparationssvetsning och riktningsarbete eller nytillverkning av delar till maskiner eller utrustning efter ritning, instruktion eller modell.

En maskinreparatör i lönegrupp 3 skall självständigt kunna lokalisera fel och genomföra reparationer, samt effektivt kunna utnyttja medhjälpare.

Maskinreparationsarbete; särskilt kvalificerade arbetsuppgifter, lönegrupp 4

För denna arbetsuppgift erfordras goda teoretiska och praktiska kunskaper inom fyra utrustningsområden eller fullständiga teoretiska och praktiska kunskaper inom tre utrustningsområden.

Till gruppen hör även fältreparatörer/fältmontörer som utnyttjar reparationsservicebil eller fältverkstad och som har tjänstgjort minst ett år som självständig fältreparatör/fältmontör. För att hänföras till denna grupp erfordras att reparationer i fält beräknas utgöra minst halva arbetstiden.

En maskinreparatör i lönegrupp 4 skall självständigt kunna lokalisera fel och genomföra reparationer på de inom företaget förekommande olika typerna av större skogsmaskiner, väghyvlar, lastbilar etc. Han skall effektivt kunna utnyttja medhjälpare. För att nå denna kunskapsnivå krävs i regel minst 6 år i yrket.

SPECIELLA SKOGSBRUKSARBETEN (Befattningstyp 5)

Med speciella skogsbruksarbeten avses - oberoende av vilken utrustning som används - planläggning, tillsyn, datainsamling, inventering, underhållsarbeten, diverse skötselarbeten samt naturvårdsarbeten, som utförs mer eller mindre självständigt.

Hit hänförs även flottnings-, skiljeställes- och flottläggningsarbeten.

Arbetsuppgifterna indelas i nedanstående lönegrupper. Det förutsätts att arbetstagaren har erforderliga kunskaper att utföra arbetsuppgifterna i respektive lönegrupp.

Speciellt skogsbruksarbete, lönegrupp 1

Till denna grupp hänförs exempelvis enklare datainsamlings-, inventerings-, tillsyns-, service- och planläggningsarbeten, enklare underhålls- och skötselarbeten på byggnader, mark och vägar, enklare naturvårdsarbeten.

Speciellt skogsbruksarbete, lönegrupp 2

Till denna grupp hänförs mer kvalificerade arbetsuppgifter av den typ och art som exemplifieras under lönegrupp 1.

Speciellt skogsbruksarbete, lönegrupp 3

Till denna grupp hänförs exempelvis kvalificerad driftsplanläggning, kvalificerad naturvårdsplanläggning, skogstaxering/indelning, dikesplanläggning, instruktörsarbete, samt lagbasarbete.

Anmärkning

Arbetstagare, som självständigt ansvarar för och utför arbetsuppgifter inom t ex ett geografiskt område, kan uppflyttas en lönegrupp.

FÖRRÅDSARBETE (Befattningstyp 6)

Arbetsuppgifterna indelas i nedanstående lönegrupper. Det förutsätts att arbetstagaren har erforderliga kunskaper att utföra arbetsuppgifterna i respektive lönegrupp.

Förrådsarbete, lönegrupp 1

Till denna grupp hänförs exempelvis uppackning och uppläggning av material och förnödenheter i förråd, exempelvis motorsågar med reservdelar, oljor och bensen, skyddskläder m m. Enklare förrådsbokföring.

Utnyttjande av gaffeltruckar och servicebil kan förekomma.

Förrådsarbete, lönegrupp 2

Till denna grupp hänförs exempelvis uppackning och uppläggning av reservdelar, material och förnödenheter i förråd. Förrådsbokföring såsom kontroll av mottagningsedel mot rekvisition samt arkivering av handlingar.

Goda kunskaper om reservdelar erfordras.

Utnyttjande av gaffeltruckar och servicebil förekommer.

Förrådsarbete, lönegrupp 3

Till denna grupp hänförs exempelvis uppackning och kontroll av reservdelar, kontroll av antal och sortiment mot beställnings- och följesedel, expediering och beställning av reservdelar, journal- och bokföring, samt att påverka inköp av reservdelar. Ansvarig för lagret.

Utnyttjande av gaffeltruckar och servicebil.

SNICKERI- OCH MÅLNINGSARBETEN (Befattningstyp 7)

Arbetsuppgifterna indelas i nedanstående lönegrupper. Det förutsätts att arbetstagaren har erforderliga kunskaper att utföra arbetsuppgifterna i respektive lönegrupp.

Snickeri- och målningsarbeten, lönegrupp 2

Till denna grupp hänförs exempelvis alla förekommande reparationsarbeten på personalvagnar, raststugor m m, tillverkning och reparation av enklare snickerier.

I målningsarbetena ingår hand- eller sprutmålning av byggnader och snickerier, samt erforderliga förarbeten.

Snickeri- och målningsarbeten, lönegrupp 3

Till denna grupp hänförs exempelvis alla förekommande reparationsarbeten samt om- och tillbyggnad av bostäder, personalvagnar, raststugor m m inklusive reparation eller tillverkning av inredningsdetaljer (hyllor, skåp, bänkar etc.).

Arbetet kan även avse underhåll och ändring av kontors- och verkstadslokaler samt tillverkning av speciella förvaringslådor och emballage för verktyg och utrustning.

Arbetet förutsätter vana att läsa såväl ritningar som arbetsbeskrivningar.

I målningsarbetet ingår hand- eller sprutmålning av byggnader, snickerier och maskiner, tapetsering samt erforderliga förarbeten. Vanligen används standardfärger men även blandning och brytning av färger förekommer.

TORVBRYTNINGSARBETEN (Befattningstyp 8)

Med torvbrytningsarbeten avses förekommande manuella, motor-manuella och maskinella arbeten i anslutning till torvbrytning.

Arbetsuppgifterna indelas i nedanstående lönegrupper. Det förutsätts att arbetstagaren har erforderliga kunskaper att utföra arbetsuppgifterna i respektive lönegrupp.

Torbrytningsarbeten, lönegrupp 1

Till denna grupp hänförs enklare arbetsuppgifter exempelvis att plocka upp stubbfragment och samla dem i hög för senare utlastning, enklare dikesrensning och i förekommande fall uttransporter av stubbfragment med jordbrukstraktor.

Torbrytningsarbeten, lönegrupp 2

Till denna grupp hänförs exempelvis förande, skötsel, underhåll och enklare reparationer av maskiner som används för vändning av torv och sladdning av torvtäkten.

Torbrytningsarbeten, lönegrupp 3

Till denna grupp hänförs ett flertal olika arbetsmoment, exempelvis upptagning av torv, lastning av torv med kran, traktortransport, underhåll av maskiner och redskap, enklare svetsnings- och snickeriarbeten, dikesstakning, dikes- och trumrensning, stubbplockning och huggningsarbeten.

Lön enligt riksavtalet

1.1 Baslön för arbetstagare fyllda 19 år

Perioden 2017-04-01–2018-03-31

	Lönegrupp			4*
	1	2	3	
	Kronor per timme			
Mindre än 1 år/säsong	109,68	114,08	118,53	
Minst 1 år/säsonger	113,51	116,98	121,43	
” 2 ”	117,39	119,91	124,29	
” 3 ”	121,20	122,77	127,15	
” 4 ”		125,63	130,05	

	Lönegrupp			4*
	1	2	3	
	Kronor per månad			
Mindre än 1 år/säsong	19 084	19 851	20 623	
Minst 1 år/säsonger	19 749	20 355	21 128	
” 2 ”	20 426	20 865	21 627	
” 3 ”	21 090	21 363	22 126	
” 4 ”		21 860	22 628	

Perioden 2018-04-01–2019-03-31

	Lönegrupp			4*
	1	2	3	
	Kronor per timme			
Mindre än 1 år/säsong	112,31	116,82	121,37	
Minst 1 år/säsonger	116,23	119,79	124,34	
” 2 ”	120,21	122,79	127,27	
” 3 ”	124,11	125,72	130,20	
” 4 ”		128,65	133,17	

	Lönegrupp			4*
	1	2	3	
	Kronor per månad			
Mindre än 1 år/säsong	19 542	20 327	21 119	
Minst 1 år/säsonger	20 225	20 844	21 635	
” 2 ”	20 916	21 366	22 146	
” 3 ”	21 595	21 876	22 656	
” 4 ”		22 385	23 171	

Perioden 2019-04-01–2020-03-31

	Lönegrupp			4*
	1	2	3	
	Kronor per timme			
Mindre än 1 år/säsong	115,01	119,62	124,28	
Minst 1 år/säsonger	119,02	122,66	127,32	
” 2 ”	123,10	125,74	130,32	
” 3 ”	127,09	128,74	133,32	
” 4 ”		131,74	136,37	

	Lönegrupp			4*
	1	2	3	
	Kronor per månad			
Mindre än 1 år/säsong	20 011	20 815	21 626	
Minst 1 år/säsonger	20 710	21 344	22 154	
” 2 ”	21 418	21 879	22 678	
” 3 ”	22 113	22 401	23 200	
” 4 ”		22 922	23 727	

* Lönen i lönegrupp 4 fastställs från fall till fall.

Anmärkning av informativ karaktär

Hanteringen av lönerevisionen och höjningen finns närmare beskrivet i avtalets bilaga 10.

1.2. Baslön för arbetstagare yngre än 19 år

För utnyttjad tid utgår lön enligt nedanstående tabell.

Perioden 2017-04-01– 2018-03-31

	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Arbetstagare fyllda 18 år	97,20	101,13	105,04
Arbetstagare fyllda 17 år	91,80	95,50	99,22
Arbetstagare fyllda 16 år	86,42	89,89	93,38

Perioden 2018-04-01– 2019-03-31

	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Arbetstagare fyllda 18 år	99,53	103,56	107,56
Arbetstagare fyllda 17 år	94,00	97,79	101,60
Arbetstagare fyllda 16 år	88,49	92,05	95,62

Perioden 2019-04-01– 2020-03-31

	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Arbetstagare fyllda 18 år	101,92	106,05	110,14
Arbetstagare fyllda 17 år	96,26	100,14	104,03
Arbetstagare fyllda 16 år	90,61	94,26	97,91

Anmärkning av informativ karaktär

Hanteringen av lönerevisionen och höjningen finns närmare beskrivet i avtalets bilaga 10.

Lokalavtal enligt § 7B

LÖNEBESTÄMMELSER

Mom 1 Löneformer

Löneformen bestäms i det lokala kollektivavtalet och kan bestå av fasta eller rörliga lönedelar, eller kombinationer därav.

Mom 2 Lokala lönehöjningar

Vid övergång från Riksavtalet gäller att de lokala parterna överenskommer om på vilket sätt, den ditintills gällande, lönenivån skall överföras till lokalavtalet.

Utgående löner justeras, för tid därefter, genom lokal kollektiv överenskommelse, som grundas på vid varje tidpunkt träffad central överenskommelse om lönejusteringar.

Anmärkning

Vid fördelningen av det lokala löneutrymmet tillämpas den mellan de centrala parterna gällande förhandlingsordningen.

Mom 3 Grundläggande principer för lönesättningen

Lönen bestäms med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Därvid beaktas varje arbetstagares förmåga att tillämpa kunskap i form av teknisk och biologisk kompetens, självständighet, praktisk erfarenhet och flerfunktionskunnande. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt effektivitet bör vara grundläggande för bedömningen.

Lönesättningen skall vara differentierad, efter individuella eller andra grunder, på ett sådant sätt att intresse för utbildning och kompetenshöjning samt vilja att påta sig mer kvalificerande uppgifter stimuleras.

Varje arbetstagare skall veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att påverka lönen.

Lönesättningen skall ske utifrån samma principer för kvinnor och för män.

Mom 4 Garantilöner

Lägsta lön per arbetad timme, för olika arbetsuppgifter och yrkeserfarenhet framgår av nedanstående tabell.

Giltighet och uppsägning mm

Lokalavtal gäller efter lokal överenskommelse fr o m den tidpunkt de lokala parterna enas om.

För nytecknade lokalavtal, som innebär övergång från Riksavtalet, erfordras för giltighet de centrala parternas godkännande.

De giltighets- och uppsägningsbestämmelser som avtalas för Riksavtalet gäller också för lokalavtal såvida inte de lokala parterna överenskommer om annat. Upphör Riksavtalet att gälla upphör även lokalavtalen att gälla vid samma tidpunkt.

1. LÖNENIVÅER 2017-04-01 – 2020-03-31

1.1 Lokala lönehöjningar

Till de lokala parternas förfogande ställs ett löneutrymme på 2,0 % av utgående löner varav 50 % skall utges generellt. Resterande del skall fördelas enligt under mom 3 angivna grundläggande principer för lönesättningen samt med utgångspunkt från därpå byggda lokala lönesystem.

Anmärkning

Vid fördelningen av det lokala löneutrymmet tillämpas den mellan parterna gällande förhandlingsordningen.

1.2 Garantilöner

För arbetstagare som är yngre än 19 år och som har tillfällig anställning i skogsvårdsarbete gäller inte nedanstående garantier.

Med Klass 1 avses: Maskinarbete
Maskinreparationsarbete
Speciella skogsbruksarbeten
Allmänt skogsarbete avseende
motormanuellt avverkningsarbete

Med Klass 2 avses: Övriga arbetsuppgifter.

Lägsta lön i kronor per arbetad timme, för olika arbetsuppgifter och yrkeserfarenhet framgår av nedanstående tabell.

Perioden 2017-04-01 - 2018-03-31

År i yrket

Kategori

	1:a	2:a	3:e	4:e +
Klass 1	122,24	124,57	128,82	133,08
Klass 2	114,49	118,38	121,46	124,57
Fyllda 18 år	99,83			
Fyllda 17 år	94,85			
Fyllda 16 år	89,88			

Perioden 2018-04-01 - 2019-03-31

År i yrket

Kategori

	1:a	2:a	3:e	4:e +
Klass 1	125,05	127,44	131,78	136,14
Klass 2	117,13	121,10	124,25	127,44
Fyllda 18 år	102,33			
Fyllda 17 år	97,03			
Fyllda 16 år	91,95			

Perioden 2019-04-01 - 2020-03-31

År i yrket

Kategori

	1:a	2:a	3:e	4:e +
Klass 1	127,93	130,37	134,81	139,27
Klass 2	119,81	123,89	127,11	130,37
Fyllda 18 år	104,48			
Fyllda 17 år	99,26			
Fyllda 16 år	94,06			

Tjänstebostad

(Avtalets § 4 mom 11)

Mom 1

Bestämmelserna i denna bilaga utesluter och ersätter samtliga dispositiva lagbestämmelser om tjänstebostad enligt 12 kap 67 §, första stycket i jordabalken.

Mom 2

Bostad, som upplåts av arbetsgivare till arbetstagare, betraktas som tjänstebostad. Därest endera parten så påfordrar, skall avtal rörande upplåtelse av tjänstebostad och hyra härför avfattas skriftligen.

Tiden för nyttjanderätten till tjänstebostad sammanfaller med anställningens varaktighet. Arbetstagaren är sålunda skyldig frånträda bostaden samtidigt med att anställningen på grund av uppsägning eller eljest upphör.

Anställningen och bostaden skall sägas upp var för sig. Om upplåtelsen av bostaden varat längre än nio månader i följd vid den tidpunkt till vilken uppsägning sker, skall uppsägningen av bostaden ske skriftligen eller också skall skriftligt erkännande lämnas av att bostaden uppsagts. Även i de fall upplåtelsen av bostaden varat kortare tid än nio månader bör skriftlig uppsägning iakttas.

Uppsägningstiden för bostaden är lika lång som uppsägningstiden för anställningen. I det fall arbetstagaren lämnat anställningen utan iakttagande av uppsägningstid, äger arbetsgivaren säga upp bostaden med omedelbar verkan. Samma gäller då arbetstagaren avskedats

under sådana förhållanden att uppsägningstid inte behövt iakttas; arbetstagaren äger dock rätt till högst 14 dagars uppskov med avflyttning från tjänstebostaden.

Arbetstagaren får inte överlåta hyresrätten till tjänstebostaden eller upplåta bostaden i andra hand.

Hyra för upplåten tjänstebostad utgår med belopp som gäller för jämförlig bostad i orten. Vid fastställande av vad som gäller för jämförlig bostad i orten skall beaktas intrånget i besittningsrätten, som följer med ett tjänstebostadsförhållande, vilket motiverar en sänkning av hyran i förhållande till allmänna hyresläget med ca 10 procent. Vid fastställande av hyran skall också hänsyn tas till dels om arbetstagaren har att utföra viss fastighetsskötsel som eljest åligger en fastighetsägare att ombesörja, dels - om prisjämförelse göres med en hyresmarknad i närmast belägna tätort - olägenheten av avstånd till olika slag av serviceanordningar.

Hyran erläggs månadsvis i efterskott. Hinder föreligger dock ej att efter överenskommelse tillämpa andra bestämmelser eller att vid företag, som driver även annan rörelse tillämpa samma bestämmelser för skogsarbetarna som för övriga anställda.

Ändring av hyran får ske endast en gång per år, nämligen fr o m den tidpunkt då ändringar på den allmänna hyresmarknaden genomförs, som regel den 1 maj. Arbetstagaren skall erhålla besked om den nya hyran senast en månad i förväg.

Arbetsgivare eller arbetstagare som av annan orsak önskar ändring i gällande hyresavtal och inte kan uppnå överenskommelse härom med motparten kan hänskjuta frågan till förhandling i den ordning detta avtal föreskriver.

Bostaden med vad därtill hör skall av arbetstagaren och hans familj väl vårdas och vid avflyttningen avlämnas väl rengjord.

Om skada uppstår på bostaden under nyttjanderättstiden genom arbetstagarens, hans familjs eller inneboendes vållande, är arbetstagaren skyldig betala kostnaden för avhjälpande härav, dock endast till den del skadan överstiger vad som kan anses vara normal förslitning.

Arbetstagaren har inte rätt att utan arbetsgivarens medgivande i lägenheten motta hyresgäster eller under längre perioder ha främmande personer inneboende.

Tvister rörande dessa bestämmelser handläggs enligt bilaga 4 om förhandlingsordning i detta avtal och, i sista hand, av domstol. Hyresnämnd har inte behörighet att avgöra ifrågavarande tvister.

1. SÄRSKILDA ÖVERENSKOMMELSER OCH REKOMMENDATIONER

1. Rekommendation angående fackliga förtroendemän

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och GS utfärdar följande rekommendation beträffande facklig verksamhet enligt förtroendemannalagen.

Facklig förtroendeman företräder GSs avdelning och skall anmälas till arbetsgivaren av vederbörande avdelning. Inom företag eller förvaltningar med verksamhet över flera avdelningsområden kan förtroendemannen företräda mer än en avdelning, vilket i så fall skall framgå av anmälan.

Facklig tid

Omfattningen av betald facklig verksamhet överenskommes mellan de lokala parterna.

Åtgärder för att underlätta den fackliga verksamheten mm

Enligt Förtroendemannalagen skall arbetsgivaren på olika sätt underlätta arbetet för de fackliga förtroendemännen. Detta kan ske genom att arbetsgivaren medverkar till att den tekniska utrustning som finns tillgänglig också ställs till förfogande, samt att arbetsgivaren medverkar till att förtroendeman kan få administrativ hjälp.

Om förtroendeman i sitt uppdrag inte, i erforderlig omfattning, har tillgång till sådana hjälpmedel får de lokala parterna istället överenskomma om ersättningar härför.

För förtroendeman med centrala och/eller samordnade uppgifter inom företag med flera enheter kan ersättningar för detta uppdrag i särskild ordning överenskommas mellan parterna.

2. **Överenskommelse om ersättning vid avbrott och frånvaro från ordinarie arbetsuppgift**

Ersättningsnivå	Orsak till avbrott eller frånvaro	Anmärkning
1. Oförändrad förtjänst = arbetstagarens medeltimförtjänst på tidlön och ackord under den löneperiod som föregår den period under vilken avbrottet inträffar. Efter lokal överenskommelse kan istället annan överkommen löneperiod användas	Facklig förtroendeman Skyddsombud Skyddskommittéledamot _____ Permission. Hälsokontroll efter kallelse från arbetsgivare eller företagshälsovårdscentral. Av arbetsgivaren anordnad eller beordrad utbildning.	Vid ledighet för facklig verksamhet som avser den egna arbetsplatsen, annars ingen ersättning _____

Ersättningsnivå	Orsak till avbrott eller frånvaro	Anmärkning
<p>2. Grundlön</p> <p>Vid ackordsarbeten kan i stället kompensation ske genom höjning av enhetspriset.</p>	<p>Mörker. Otjänlig väderlek enligt avtalets förutsättningar. Vägförfall, där arbetsgivaren är ansvarig för vägunderhållet. Missöde med av arbetsgivaren tillhandahållet fordon. Flyttning mellan arbetsplatser</p>	<p>För att ersättning skall utgå fordras att arbetstagaren står till arbetsledningens förfogande på arbetsplatsen eller på annan av arbetsledningen anvisad plats. Annars ingen ersättning.</p>

AVTAL OM FÖRHANDLINGSORDNING

1 § Tillämpningsområde m m

Detta avtal gäller i förhållandet mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och dess medlemsföretag inom skogssektionen å ena sidan och å andra sidan GS och gäller vid alla typer av förhandlingar.

2 § Definitioner

Med **lokal arbetstagarorganisation** avses enligt detta avtal avdelning av GS. **Avdelningsombudsman** företräder avdelning.

Avdelningsombudsman äger biträda klubbar, sektioner och enskilda medlemmar i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Med **förhandlingsombud** avses facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen vid företag, förvaltning eller motsvarande driftsenhet med behörighet att motta information enligt § 19 Medbestämmandelagen (MBL) och att vid förhandling företräda avdelning. Förhandlingsombud äger rätt att utnyttja tolkningsföretråde endast om hen försetts med fullmakt från den lokala avdelningen.

Med **kontaktombud** avses facklig förtroendeman enligt Förtroendemannalagen med samordnande uppgifter mellan arbetsgivare - enskild arbetstagare - förhandlingsombud. Där förhandlingsombud saknas, kan kontaktombudet av avdelning ges behörighet att motta information enligt 19 § MBL.

3 § Gemensamt uttalande

Avtalsparterna vill som gemensam uppfattning uttala, att det i första hand åvilar arbetsgivare och arbetstagare att söka lösa dem emellan uppkomna meningsskiljaktigheter.

4 § Definition av tvist

Meningsskiljaktigheter övergår till tvist först sedan förhandlingsombud eller avdelningsombudsman biträtt arbetstagarens mening i frågan och anmält detta till hens arbetsgivare.

5 § Förhandlingsnivåer

Förhandling förs i första hand på lokal nivå mellan arbetsgivare och behörig företrädare för berörd avdelning enligt 2 § i förhandlingsordningen.

Kan uppgörelse inte träffas vid lokal förhandling, ankommer det på den part som vill driva ärendet vidare, att genom sitt förbund påkalla central förhandling.

Central förhandling förs mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och GS.

På begäran av central part kan ärende tas upp direkt till central förhandling utan föregående lokal förhandling.

I sista hand kan tolkning eller tillämpning av lag eller avtal prövas vid domstol.

Anmärkning

Lokala komplement till denna förhandlingsordning får träffas inom företag med flera driftsenheter och som omfattar flera avdelningar. Sådan överenskommelse träffas mellan berört företag och berörda avdelningar.

6 § Protokoll och justering

Vid förhandling skall föras protokoll, såvida inte parterna överenskommer om annat. Protokoll skall justeras av parterna.

7 § Ajourneringsrätt

Vid alla typer av förhandlingar äger part skäligen rätt till ajournering för interna överläggningar eller för att samråda med eller anlita biträde i den fortsatta förhandlingen.

8 § Tolkningsföretråde, tidsfrister m m

Beträffande regler om tolkningsföreträden samt tidsfrister rörande påkallande av lokal respektive central förhandling, väckande av talan vid domstol samt övriga med förhandlingen sammanhängande frågor, gäller vad som föreskrivs i lag.

9 § Bärare av tolkningsföretråde

Bärare av arbetstagarpartens tolkningsföretråde är avdelning av GS.

10 § Giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

§ 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 hens 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 § 2 Mom 2 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.

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE FÖRETAGENS MEDVERKAN VID INKASSERING AV FACK- FÖRENINGSAVGIFTER

Efter lokal överenskommelse, som godkänts av centrala parter, kan lokala parter överenskomma om någon annan form för inkassering av fackföreningsavgifter. Om sådan överenskommelse inte har träffats gäller följande överenskommelse.

1 § Inkassering av fackföreningsavgifter

Arbetsgivaren ska, på sätt nedan anges, medverka vid inkassering av ordinarie fackföreningsavgifter för medlemmar i GS.

Avdrag av fackföreningsavgift görs för de arbetare, som lämnat skriftlig fullmakt/medgivande därtill. Skyldigheten att lämna fullmakt ska emellertid anses fullgjord vid de företag där redan före denna överenskommelses ikraftträdande företaget eller bank svarar för inkasseringen. För nyanställda ska dock fullmakt alltid lämnas.

Anmärkning

- 1. Denna överenskommelse gäller företag med minst 7 stycken tillsvidareanställda arbetstagare organiserade i GS. För övriga företag kan lokal överenskommelse med motsvarande innehåll träffas.*
- 2. Överenskommelsen gäller inte arbetstagare, som under avlöningsperiod använder egen maskin i arbetet.*
- 3. Med uttrycket "ordinarie fackföreningsavgifter" avses inte exempelvis extra uttaxering eller förhöjda avgifter.*

2 § Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren innehåller genom avdrag i samband med löneutbetalningen (inte dellön eller förskott) av GS beslutad fackföreningsavgift beräknad på bruttolönen enl. 4§. Avdraget bör öresavrundas till närmaste krontal.

Motsvarar nettolönen efter verkställda avdrag enligt **anm 4** inte fackföreningsavgiften ska avdrag inte göras och uppgift om detta lämnas enligt § 3.

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

Arbetsgivare som så önskar kan inbetala avgifterna för varje avlöningsperiod.

Anmärkning

1. Med "bruttolön" avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetabell skall beräknas med undantag av naturaförmåner.

2. Avdrag för fackföreningsavgift görs även vid utbetalning av semesterlön och semesterersättning, förutsatt att detta medges av arbetstagare enligt fullmakten.

3. Belöningar såsom gratifikationer och ersättningar för förslagsverksamhet ska inte ingå i "bruttolön".

4. Avdrag för fackföreningsavgift görs efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.

5. Avdraget belopp skall anges i lönespecifikation eller, om avdrag görs av bank, genom uppgift i kontoutdrag.

6. Tvister/anspråk som härrör till inkasseringen ska arbetstagaren ställa direkt till GS. Arbetsgivarens ekonomiska ansvar är härvid begränsat till förmedling av fackföreningsavgiften i enlighet med § 2 ovan.

3 § Arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

Arbetsgivaren ska, när en anställning upphör eller när en arbetstagare återkallar sin fullmakt, returnera erhållen fullmakt till GS.

Dessutom har arbetsgivaren att till GS lämna uppgifter enligt följande:

- A. Uppgift om samtliga arbetstagare, för vilka avgift dragits under föregående redovisningsperiod samt avdragna belopp.
- B. Uppgift om för vilka medlemmar i GS som lämnat fullmakt enligt § 1, avdrag inte gjorts eller kunnat verkställas enligt § 2 ovan. Vid frånvaro som sträcker sig över flera redovisningsperioder behöver uppgift om detta bara lämnas vid första redovisningstillfället.

Av uppgifterna enligt punkt A - B ovan ska även framgå redovisningsperiod. Arbetsgivarens namn, arbetsgivarens organisationsnummer och arbetsplatsnummer, samt arbetstagarnas namn och personnummer.

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt föregående stycke och punkt A - B ovan ska gälla avlöningsperiod. Uppgifterna skall vara berörd avdelning tillhanda senast 30 dagar efter redovisningsperiodens slut.

Anmärkning

1. Frågor rörande orsak till frånvaro och till att avdrag inte gjorts ska lösas genom kontakt mellan berörd avdelning och ifrågavarande arbetstagare.

2. GS ska tillhandahålla tekniska anvisningar för redovisning, i första hand genom filöverföring internetportal eller annan digital redovisningsform. För arbetsgivare som så önskar ska GS istället tillhandahålla med namn och personnummer förtryckta redovisningslistor. GS ska beakta relevanta önskemål från företagen avseende tekniska lösningar som kan underlätta redovisningen.

3. Arbetsgivare, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.

4. Arbetsgivare, som avser att ändra redovisningsmetod - exempelvis övergång till ny redovisningsform eller redovisningsperiod, ska skriftligen underrätta GS härom senast tre månader dessförinnan.

4 § Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

GS ska tillse att erforderliga fullmakter från arbetstagare överlämnas till arbetsgivaren innan avdrag kan ske.

Det åligger GS att före den 1 december varje år skriftligen (eller digitalt) underrätta arbetsgivaren om storleken av det avdrag, som ska tillämpas för de avlöningsperioder, som hänföres till påföljande kalenderår. Avdraget ska anges med en procentsats med högst två decimaler. Avdraget kan vara differentierat med en lägsta avgift och en högsta avgift i kronor. Om underrättelse inte lämnas, tillämpas även under det kommande året, det under närmast föregående år gällande procentavdraget, respektive lägsta avgift och högsta avgift i kronor enligt ovan.

5 § Nya medlemsföretag

För företag, som erhåller medlemskap i Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och vilka inte tidigare tillämpat detta uppbördssystem, ska det börja tillämpas senast tre månader efter inträdet.

GS ska senast 15 dagar före avlöningsperiodens slut till arbetsgivaren överlämna erforderliga fullmakter från arbetstagare, för vilka avgift skall börja dras. Arbetsgivaren skall senast vid samma tidpunkt till GS lämna skriftligt besked om avlöningsperiodens längd.

6 § Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr o m den 1 januari 1984, dock har texten reviderats med giltighetstid fr o m 1 januari 2015.

Avtalet upphör att gälla vid det helårsskifte som inträffar tidigast tolv månader efter uppsägning av endera parten.

Skulle det vid tillfället för arbetsgivarens medverkan av inkasseringen, föreligga varsel om stridsåtgärder eller utbruten konflikt, bortfaller dock arbetsgivarens skyldigheter enligt denna överenskommelse.

Fredsplikt i frågor som regleras i avtalet skall gälla på samma sätt som gäller beträffande löneavtalen.

Stockholm den 23 juni 2014

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet
Maria Möller

GS
Tommy Andersson

ÖVERENSKOMMELSE

om pensionsregler när avsatta medel till arbetstidskonton används till pensionspremier.

§ 1 Intjänande av ålderspension

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

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

§ 2 Pensionsålder och pensionens storlek

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

Pensionsförmån enligt detta avtal mellan Skogs- och Lant-arbetsgivareförbundet och GS redovisas som en livsvarig pension från 65 års ålder men kan betalas ut under kortare tid om den anställda så önskar.

Pensionen betalas ut fr.o.m. 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 livsarbets tid 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 skall uttas.

För anställd som önskar utnyttja det avsatta kapitalet till pensionering före den ordinarie pensionsåldern gäller att pensionen skall 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.

§ 3 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.

§ 4 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.

Stockholm 1998-09-28

SKOGS- OCH LANTARBETS- SKOGS-OCH TRÄFACKET
GIVAREFÖRBUNDET

Åke Frisk

Håkan Meijer

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 kunnskap 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 företagets 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 företagens 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 företagens 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.

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 skall 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 skall 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 skall 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 skall 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 förtroendemannalagen.

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. den 1 april 2004 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Höjningstabell riksavtalet

För perioden 2017-04-01 – 2018-03-31

<u>Timavlönade</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Mindre än 1 år/säsong	2,57	2,67	2,78
Minst 1 år/säsonger	2,66	2,74	2,85
” 2 ”	2,75	2,81	2,91
” 3 ”	2,84	2,88	2,98
” 4 ”	2,84	2,94	3,05

<u>Månadsavlönade</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per månad		
Mindre än 1 år/säsong	447	465	483
Minst 1 år/säsonger	463	477	495
” 2 ”	479	489	507
” 3 ”	494	501	519
” 4 ”	494	512	530

<u>Arbetstagare under 19 år</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Arbetstagare fyllda 18 år	2,28	2,37	2,46
Arbetstagare fyllda 17 år	2,15	2,24	2,33
Arbetstagare fyllda 16 år	2,03	2,11	2,19

Kvalifikationstillägg

Grupp 1: 0,33 kronor per timme

Grupp 2: 0,26 kronor per timme

Grupp 3: 0,14 kronor per timme

För perioden 2018-04-01 – 2019-03-31

<u>Timavlönade</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Mindre än 1 år/säsong	2,63	2,74	2,84
Minst 1 år/säsonger	2,72	2,81	2,91
” 2 ”	2,82	2,88	2,98
” 3 ”	2,91	2,95	3,05
” 4 ”	2,91	3,02	3,12

<u>Månadsavlönade</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per månad		
Mindre än 1 år/säsong	458	476	495
Minst 1 år/säsonger	474	489	507
” 2 ”	490	501	519
” 3 ”	506	513	531
” 4 ”	506	525	543

<u>Arbetstagare under 19 år</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Arbetstagare fyllda 18 år	2,33	2,43	2,52
Arbetstagare fyllda 17 år	2,20	2,29	2,38
Arbetstagare fyllda 16 år	2,07	2,16	2,24

Kvalifikationstillägg

Grupp 1: 0,34 kronor per timme

Grupp 2: 0,26 kronor per timme

Grupp 3: 0,15 kronor per timme

För perioden 2019-04-01 – 2020-03-31

<u>Timavlönade</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Mindre än 1 år/säsong	2,70	2,80	2,91
Minst 1 år/säsonger	2,79	2,87	2,98
” 2 ”	2,89	2,95	3,05
” 3 ”	2,98	3,02	3,12
” 4 ”	2,98	3,09	3,20

<u>Månadsavlönade</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per månad		
Mindre än 1 år/säsong	469	488	507
Minst 1 år/säsonger	485	500	519
” 2 ”	502	513	532
” 3 ”	518	525	544
” 4 ”	518	537	556

<u>Arbetstagare under 19 år</u>	Lönegrupp		
	1	2	3
	Kronor per timme		
Arbetstagare fyllda 18 år	2,39	2,49	2,58
Arbetstagare fyllda 17 år	2,26	2,35	2,44
Arbetstagare fyllda 16 år	2,12	2,21	2,29

Kvalifikationstillägg

Grupp 1: 0,35 kronor per timme

Grupp 2: 0,27 kronor per timme

Grupp 3: 0,15 kronor per timme

Höjning av löner vid tillämpning av Riksavtalet

För företag som tillämpar kollektivavtalets riksavtal gäller följande:

Avtalets minimilöner höjs med den årliga höjningen.

Lägsta höjning i kronor redovisas i höjningstabellen i denna bilaga. Den nya utgående lönen får inte understiga riksavtalets baslön och eventuellt kvalifikationstillägg.

Höjning av lön i företag som inte har ett förhandlat premielönesystem

Baslön	höjs den 1 april 2017, 2018 och 2019 med 2,4 % (omräknat till krontal)
Kvalifikationstillägg	höjs den 1 april 2017, 2018 och 2019 med 2,4 % (omräknat till krontal)
Premie	höjs den 1 april 2017, 2018 och 2019 med 0 %

Höjning av lön i företag som har ett förhandlat premielönesystem

Baslön	höjs den 1 april 2017, 2018 och 2019 med 2,4 % (omräknat till krontal)
Kvalifikationstillägg	höjs den 1 april med 2,4 % (omräknat till krontal)
Premie	Premielönesystemets utveckling <i>ska, om inget annat överenskommes</i> , årligen bli föremål för överläggningar mellan de lokala parterna. I denna överläggning beaktas den, av de centrala parterna framförhandlade, årliga procentuella lönehöjningen (2,0 % respektive år).

LÖNESPECIFIKATION, EXEMPEL

Företag	Mottagare
Skogsdrivning AB	Sven Røjman
Box 1	Granv. 5
11122 Trädstad	22211 Skogsby
Org.nr: 550000-9999	
Löneperiod: April 2010	

Typ	Antal	Pris/enhet	Belopp
Baslön	150	107,70	16 155,00
Kval-tillägg	150	11,00	1 650,00
Premie			1 000,00
OB-ers.	55	30,77	1 692,35
Helglön	15,2	118,70	1 804,24
Färdtidsersättning	10	7,35	73,50
Km-ers., skattepl.	1500	1,15	1 725,00
Semesterersättning löpande 13 %*			
ATK löpande 3,62 %*			
Summa bruttolön			24 100,09
Prel. skatt			7 230,00
Km-ers. skattefri	1500	1,85	2 775,00

Lönen insatt på konto xxxxxxxx 2010-05-15

Akkumulerat från 2010-01-01

Bruttolön

Prel.skatt

Semesterrätt: semester, betald

Intjänad, 25 Uttagen, 5

Semester, obetald

Sparad semester

*Endast efter särskild överenskommelse

TIDSREDOVISNING EXEMPEL

[illegible]

DELTIDSPENSION

Arbetstagare har rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra delpension. Arbetstagare som vill utnyttja rätten ska ansöka senast 6 månader innan deltiden ska träda i kraft. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska därefter samråda med varandra om vilka möjligheterna är att bevilja ansökan. Samrådet ska utgå ifrån att ansökan avser 50 % nedgång i arbetstid för arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå eller skjuta upp ansökan om ett beviljande skulle medföra störning för verksamheten. Arbetsgivare som avser fatta sådant beslut ska underrätta den fackliga organisationen om detta varvid den har rätt att begära förhandling enligt gällande förhandlingsordning.

Säsong varierad arbetstid

§5 mom 2, om så kallad ”säsong varierad arbetstid”.

Parterna lokalt kan komma överens om att införa säsong varierad arbetstid, i enlighet med ovanstående moment.

Arbetstidens längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden är, för en heltidsanställd, 40 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om 12 månader. Under begränsningsperioden kan den ordinarie arbetstiden variera i enlighet med lagt schema — undertid respektive övertid — så länge det under gällande begränsningsperiod i genomsnitt motsvarar högst 40 timmar per vecka.

Avstämning av arbetstiden görs sista dagen i gällande begränsningsperiod. Om arbetstagaren arbetat mer än 40 timmar i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden utges övertidsersättning enligt gällande regler i § 8 mom 3 i Skogsavtalet.

För deltid arbetande fastställs normalarbetstiden genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Anmärkning 1

Observera att vid tvåskiftsarbete bestående av två på varandra följande skift gäller 38 timmar per arbetsvecka i genomsnitt.

Anmärkning 2

Observera att den sammanlagda veckoarbetstiden under varje period om sju dagar inte får överstiga 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst fyra månader, enligt 10 a § Arbetstidslagen. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden i detta fall skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Förläggning av den ordinarie arbetstiden

Den ordinarie arbetstidens förläggning bestäms utav arbetsgivaren. Förläggning av den ordinarie arbetstiden ska dock ske i samråd med berörd arbetstagare, Här ska hänsyn tas dels till att verksamheten kan bedrivas rationellt och effektivt, dels till arbetstagarens önskemål om förläggning och goda möjligheter till familjeliv och socialt liv i övrigt.

Besked om arbetstidens förläggning lämnas till berörda senast två veckor innan ikraftträdandet.

Arbetstiden skall normalt förläggas på femdagarsvecka (måndag-fredag) i regel med början tidigast kl. 06.30 och med slut senast kl. 17.00. Helgdagar samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårs-afton ingår inte i ordinarie arbetstid. Arbetsgivare skall före beslut om annan eller ändrad förläggning än ovan angivits samråda med berörda arbetstagare och beakta den i Medbestämmandelagen (MBL) föreskrivna förhandlingsskyldigheten.

Arbete på andra tider än mellan kl 06.30-17.00, måndag-fredag samt under denna tidsperiod infallande helgdagar och ovannämnda helgdagsaftnar, är för övrigt att anse som obekväm arbetstid och ersätts enligt § 8 i Skogsavtalet.

Över- eller underuttag av arbetstid

Vid en veckoarbetstid som överstiger den genomsnittliga veckoarbetstiden för begränsningsperioden förs överskottstimmarna (en timme ger en timme) till en arbetstidsbank som är personlig för varje arbetstagare. Arbetstagaren erhåller ordinarie lön enligt Anställningsavtal/ordinarie arbetstidsöverenskommelse för perioden.

Vid en veckoarbetstid som understiger den genomsnittliga veckoarbetstiden per begränsningsperiod tas timmar från respektive arbetstages arbetstidsbank för utfyllnad till veckoarbetstid enligt ordinarie arbetstidsöverenskommelse varvid lön utgår som full ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren ska skriftligen löpande redovisa saldot för över- respektive underutttag av arbetstid. De kan exempelvis göras på arbetstagarens lönespecifikation.

Om anställningen upphör under en pågående begränsningsperiod sker slutreglering av saldot med ordinarie timersättning timme för timme. Slutreglering sker i samband med utbetalning av slutlön.

Anmärkning 1

Övertidstimmar kan aldrig ingå i saldot för över- och undertid i samband med reglering av ordinarie arbetstid. För definition av övertid se § 8 i Skogsavtalet.

Anmärkning 2

Löneavdrag i samband med underutttag kan kvittas mot innestående lön och semesterersättning. Enligt lagen om arbetsgivarers kvittningsrätt skall arbetsgivaren härvid inhämta besked från Kronofogdemyndigheten om hur stor del av lönefordringen som är skyddad mot kvittning. Löneavdrag kan ej göras om anledningen till undertiden är att arbetstagaren slutar sin anställning under pågående begränsningsperiod i samband med att arbetstagaren sagts upp p.g.a. arbetsbrist eller sjukdom.

Stockholm 26 februari 2014

SLA

Maria Möller
Maud Petri Rådström

GS

Magnus Lindberg
Jan-Åke Johansson
Tony Berggren

GS	Telefon	Fax
Olof Palmes gata 31, Box 1152, 111 81 STOCKHOLM	010-470 83 00	08-20 79 04
LOKALAVDELNINGAR		
Avd 1 Västra Skåne Landskronavägen 25 A, 252 32 HELSINGBORG	010-470 84 10	046-14 42 12
Avd 2 Östra Skåne/Blekinge Tivoligatan 2, 291 23 KRISTIANSTAD	010-470 84 20	044-21 65 92
Avd 3 Halland/Kronoberg Gängesvägen 12, Box 278, 341 25 LJUNGBY	010-470 84 30	0372-134 99
Avd 4 Östra Småland Verkstadsgatan 13, 572 35 OSKARSHAMN	010-470 84 40	0491-171 71
Avd 5 Smålands Högländ Tryckerigatan 10, 571 34 NÄSSJÖ	010-470 84 50	0380-759 46
Avd 6 Väst Olof Palmes Plats 1, 413 04 GÖTEBORG	010-470 84 60	031-13 11 18
Avd 7 Skaraborg Skåningstorpsvägen 5, 541 65 SKÖVDE Box 283, 541 26 SKÖVDE	010-470 84 70	0500-41 34 70
Avd 8 Östergötland S:t Larsgatan 9 D, 582 24 LINKÖPING	010-470 84 80	013-12 39 44
Avd 9 Östra Svealand Sandsborgsvägen 44 A 122 33 ENSKEDE	010-470 84 90	08-24 33 25
Avd 10 Mälardalen Byggfackens hus, Riagatan 51, Box, 220 39, 702 02 ÖREBRO	010-470 85 00	019-10 87 25
Avd 11 Värmland/Dal Infanterigatan 35, 653 40 KARLSTAD	010-470 85 10	054-18 88 55
Avd 12 Dalarna Hantverkargatan 13, Box 96, 781 21 BORLÄNGE	010-470 85 20	0243-146 99
Avd 13 Gävleborg Nygatan 29, Box 323, 821 24 BOLLNÄS	010-470 85 30	0278-102 75
Avd 14 Mellannorrland Folkets Hus, Krondikesvägen 93, Box 377, 831 25 ÖSTERSUND	010-470 85 40	063-13 19 70
Avd 15 Norr Mossgatan 28, 931 70 SKELLEFTEÅ	010-470 85 50	0910-127 07

