

Arbetsavtalet Kollektivavtal

1 april 2013 – 31 mars 2016

Gruvornas Arbetsgivareförbund



IFMETALL

Allmänna bestämmelser för kollektivavtal

KOLLEKTIVAVTAL Gruvindustrin Arbetaravtal

Giltighetstid: 1 april 2013 – 31 mars 2016

Förteckning över till Gruvornas Arbetsgivareförbund anslutna företag

AB Scandinavian Geopool Ltd, filial Sverige

Argo AB

Avalon Minerals Viscaria AB

Bennys Gräv AB

Bergteamet AB

Bergteamet Holding AB

Björkdalsgruvan AB

Boliden Commercial AB

Boliden Mineral AB

Dannemora Förvaltning AB

Dannemora Magnetit AB

Dannemora Mineral AB

Dragon Mining Sweden AB

Drillcon AB

Drillcon Core AB

Jokkmokk Iron Mines AB

Kalkproduktion Storugns AB

Kiruna Iron AB

Kopparberg Mineral AB

Kopparberg Mining Exploration AB

Lappland Goldminers AB

LKAB Berg & Betong AB

LKAB Fastigheter AB

LKAB Kimit AB

LKAB Malmtrafik AB

LKAB Wassara AB

Lovisagruvan AB

Luossavaara-Kiirunavaara AB (LKAB)

Metal Mines Sweden AB

Minelco AB

Nordic Mines AB

Nordkalk AB

Northern Rock AB

Northland Logistics AB

Northland Resources AB

Northland Sweden AB

Outotec (Sweden) AB

Prospekteringsteknik i Norrland AB

Suomen Malmi OY

Tasmet AB

Woxna Graphite AB

Zinkgruvan Mining AB

Innehåll

§ 1 Tillämpningsområde	6
§ 2 Allmänna bestämmelser	7
Mom 1	7
Mom 2	7
Mom 3	7
Mom 4	7
Mom 5	7
§ 3 Ingående och upphörande av anställning.....	8
Mom 1	8
Mom 2	8
Mom 3	8
Mom 4 Inhyrning/Förstärkt företrädesrätt	8
Mom 5 Deltid	8
§ 4 Arbetstid.....	9
Mom 1 Ordinarie arbetstid	9
Mom 2	9
Mom 3	11
Mom 4	13
Mom 5	16
Mom 6 Gruvindustrins Arbetstidsnämnd	17
Mom 7 Förhandlingsordning	17
§ 5 Löner.....	18
Mom 1 Lönebildning	18
Mom 2 Månadslön	18
<i>Löneberäkning vid frånvaro.....</i>	<i>18</i>
<i>Annan frånvaro</i>	<i>18</i>
<i>Lön för del av löneperiod.....</i>	<i>19</i>
Mom 3 Löneutbetalning.....	19
§ 6 Tillägg vid oönskad arbetstid	20
Mom 1	20
§ 7 Ersättning för övertidsarbete	21
Mom 1 Definition.....	21
Mom 2 Ersättning för övertidsarbete	21
Mom 3 Kompensationsledighet	21
Mom 4 Ersättning för extra inställelse/uttryckningsersättning	21
Mom 5 Ersättning för avbrott i veckovila	21
Mom 6 Ersättning vid byte av skiftlag.....	22

§ 8 Beredskapstjänst.....	23
§ 9 Ersättning för underjordsarbete	24
§ 10 Permission	25
§ 11 A Regler i samband med sjukdom	26
Mom 1 Rätt till sjuklön.....	26
Mom 2 Anmälan, försäkran och intyg om sjukdom	26
Mom 3 Beräkning av sjuklön.....	26
<i>Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjuktilfälle.....</i>	<i>26</i>
Mom 4 Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar	27
<i>Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen.....</i>	<i>27</i>
Mom 5 Lön och ersättning vid olycksfall	27
Mom 6 Sjukdom under semester	27
Mom 7 Inskränkningar i rätt till sjuklön.....	28
§ 11 B Föräldralön	29
Mom 1	29
§ 12 Semester	31
Mom 1 Semesterledighet	31
Mom 2 Semesterlön och semesterersättning.....	31
<i>1 Semesterlön.....</i>	<i>31</i>
<i>2 Semesterersättning.....</i>	<i>32</i>
<i>3 Obetalda semesterdagar.....</i>	<i>32</i>
<i>4 Åndrad sysselsättningsgrad</i>	<i>32</i>
<i>5 Utbetalning av semesterlön.....</i>	<i>32</i>
<i>6 Sparande av semester</i>	<i>32</i>
<i>7 Semester för intermittent deltidsarbetande.....</i>	<i>33</i>
<i>8 Nettoberäkning av semester för skiftarbetare.....</i>	<i>34</i>
Mom 3 Tidsbegränsad anställning	34
Mom 4 Lön för nyanställd vid semesterstängning.....	34
§ 13 Permitteringslön	36
§ 14 Reseersättningar och traktamenten	36
§ 15 Arbetsmateriel och skyddskläder	36
§ 16 AMF-försäkringar.....	36
§ 17 Övriga kollektivavtal.....	36
§ 18 Förhandlingsordning	37
§ 19 Avtalets giltighetstid	38
Övriga överenskommelser	39

Bilaga 1	
Löneavtal för avtalsåren 2013, 2014 och 2015.....	40
Bilaga 2	
Anteckningar till förhandlingsprotokollet.....	49
Bilaga 3	
Överenskommelse gällande omplaceringsersättning	50
Bilaga 4	
Överenskommelse om permitteringslön.....	53
Bilaga 5	
Överenskommelse angående deltidsarbete	55
Bilaga 6	
Pensionsplan för arbetare i arbete under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde (GP-planen)	56
Bilaga 7	
Protokoll kompletterande Gruv-LP	66
Bilaga 7:1	
Bestämmelser för kompletterande avtalspension Gruv-LP (GLP)	70
Bilaga 7:2	
Företag som omfattas av GLP.....	73
Bilaga 8	
Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter.....	74
Bilaga 9	
Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag	77

§ 1 Tillämpningsområde

Avtalet är tillämpligt för arbetare, vilka är anställda vid företag anslutna till Gruvornas Arbetsgivareförbund.

§ 2 Allmänna bestämmelser

Mom 1

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare ska iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.

Mom 2

En arbetare får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetare får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en arbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska han därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3

Föreskrifter, som till förebyggande av olycksfall och ohälsa eller i övrigt i ordningens intresse meddelas genom anslag på arbetsplatsen eller på annat sätt, ska omsorgsfullt iakttas.

Mom 4

Av företaget tillhandahållen materiel ska väl vårdas. Materiel och utrustning som tillhandahålls av företaget ska redovisas. Arbetare är skyldig att anmäla förlust eller skada så snart han erhållit kännedom härom. Ersättningsskyldighet inträder för förlust eller skada som arbetaren uppsåtligen eller genom vårdslöshet vållat.

Mom 5

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

§ 3 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till vad som stadgas i lagen om anställningsskydd (LAS), är parterna ense om följande.

Anmärkning

Parterna är ense om att arbetsgivaren fritt kan anställa skolorgum för feriearbete på begränsad tid.

Avtalet ska gälla för dessa, såvitt de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 1

Arbetare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustig den del av inestående lön och semesterersättning, som motsvaras av månadslönen för de dagar av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Mom 2

Arbetare som uppnått 55 års ålder och som i minst 10 år arbetat under jord erhåller vid uppsägning p g a arbetsbrist en förlängning av uppsägningstiden med sex månader.

Anmärkning

Efter införandet av GLP gäller denna regel endast arbetare som enligt punkt 1 i övergångsbestämmelserna till införandet om GLP även fortsättningsvis har rätt till att erhålla GP. Detta moment upphör att gälla 2019-12-31.

Mom 3

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt efter sådan åtgärd kan de lokala parterna träffa överenskommelse om turordningen mellan arbetarna. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Mom 4 Inhyring/Förstärkt företrädesrätt

Då företag avser anlita bemanningsföretag samtidigt som uppsagda arbetare har företrädesrätt till återanställning gäller särskilda regler enligt bilaga 9 (Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt).

Mom 5 Deltid

Arbetare som efter fyllda sextio år önskar utnyttja GLP för att förkorta arbetstiden, har rätt att arbeta deltid. Sysselsättningsgraden ska då vara 50 % om ej annat överenskommes. Nyttjande av denna möjlighet får endast ske med beaktande av arbetsgivarens berättigade intressen, organisation och driftens behöriga gång.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen ersätts i sin helhet med denna paragraf. För minderåriga gäller även arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Mom 2

Mom 2:1 Arbetstidens längd/arbetstidsformer

Årsarbetstiden, vilken efter lokal överenskommelse kan genomsnittsberäknas över en längre period än ett kalenderår, ska i medeltal per helgfri vecka motsvara en veckoarbetstid enligt följande.

1 Arbete under jord

	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) dagarbete	1804	36
b) diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1754	35
c) diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag	1719	34
d) kontinuerligt tvåskiftsarbete med uppehåll vid storhelger	1719	34
e) kontinuerligt tvåskiftsarbete utan uppehåll vid storhelger	1719	34
f) diskontinuerligt treskiftsarbete	1714	34
g) kontinuerligt treskiftsarbete	1719	34

2 Arbete ovan jord

	Årsarbetstid ca	Tim/helgfri vecka
a) dagarbete	2007	40
b) diskontinuerligt tvåskiftsarbete	1905	38
c) diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag	1907	38

d) kontinuerligt tvåskiftsarbete med helguppehåll	1910	38
e) kontinuerligt tvåskiftsarbete utan helguppehåll	1859	37
f) diskontinuerligt treskiftsarbete	1905	38
g) kontinuerligt treskiftsarbete med uppehåll vid storhelg	1809	36
h) kontinuerligt treskiftsarbete utan uppehåll vid storhelg	1759	35

För att införa andra skiftformer än ovan angivna krävs lokal överenskommelse.

Vid tillämpning av andra arbetstidsformer än ovan angivna beräknas årsarbetstiden med formeln; veckoarbetstiden x 50,18 (exklusive semester).

Veckoarbetstidsmått ska avrundas till närmaste kvarts timme.

Arbetstidsmåttan i detta moment är normerande och kan inte under- eller överskridas. Detta innebär att vid andra än i detta moment angivna skiftformer ovan jord justeras arbetstidsmåttet i enlighet med de centrala parternas särskilda beräkningsmodell. Vid arbetet under jord kan arbetstidsmåttet per helgfri vecka aldrig underskrida 34 timmar.

Vid diskontinuerligt tvåskift under jord, samt vid tvåskiftsarbete ovan jord ska, om arbetstid förläggs mellan 22-06, veckoarbetstiden minskas med 10 minuter per halvtimme som förlagts inom denna tidsram.

Anmärkningar

1 Vid kontinuerlig drift ska årsarbetstidsmåttan divideras med 52,18 (exklusive semester). Det faktiska arbetstidsmåttet blir då t ex vid tillämpning av h) ovan 33,75 timmar (1759/52,18).

2 För det fall de lokala parterna inte enas om annat ska, vid underjordsarbete, följande regler tillämpas.

I den ordinarie arbetstiden inräknas tiden för ned- och uppfart vid arbetspassets början och slut.

Vid rast ovan jord gäller att tiden för förflyttning från arbetsplatsen till schaktet ej ingår i rasttiden. Tiden för upp- och nedfart ingår dock i rasttiden. In- och utfart jämföras med upp- och nedfart. Vid rast under jord gäller att tiden för förflyttning från arbetsplatsen till anvisad raststuga ej ingår i rasttiden.

Mom 2:2 Sammanlagd arbetstid

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och ska inte medräknas.

Mom 2:3 Blandat arbete

För beräkning av veckoarbetstiden avseende arbetare som under samma vecka sätts i skilda arbeten med olika veckoarbetstid, ska veckoarbetstiden genomsnittsbäknas utifrån den andel tid som fullgörs i respektive skiftform - om ej annat följer av lokal överenskommelse.

Anmärkning

Den ordinarie arbetstiden vid blandat arbete beräknas utgöra visst antal timmar i genomsnitt per år. Detta mått avser den ordinarie arbetstid som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och eljest utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. Arbetstidsmättet påverkas inte av tillfälliga variationer i förhållandet mellan olika veckoarbetstider. Arbetstiden i det individuella fallet kan således variera på grund av den enskilde arbetarens tjänstgöringsförhållanden

Mom 3

Mom 3:1 Arbetstidens förläggning

Ordinarie arbetstid förläggs efter lokal förhandling.

Den ordinarie arbetstidens längd bör i normalfallet inte överstiga 8 timmar per dygn. Kan överenskommelse ej träffas efter lokal eller central förhandling, gäller arbetsgivarens ståndpunkt, varvid nedanstående förläggningsregler ska iakttagas.

Arbetstiden förläggs enligt arbetstidsformer angivna i mom 2:1, varvid förläggning ska ske inom följande ramar.

Under jord

a)	dagtid	06-18 mån-fre
b)	diskontinuerligt tvåskiftsarbete	05-00 mån-fre
c)	diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag	05-00 mån-fre 06-18 lör-sön
d)	kontinuerligt tvåskiftsarbete med uppehåll vid storhelg	05-24 samtliga dagar förutom helg
e)	kontinuerligt tvåskiftsarbete utan uppehåll vid storhelg	05-24 samtliga dagar
f)	diskontinuerligt treskiftsarbete	sön 22-fre 22 dygnet runt
g:1)	kontinuerligt treskiftsarbete med helguppehåll	samtliga dagar dygnet runt förutom helg
g:2)	kontinuerligt treskiftsarbete utan helguppehåll	samtliga dagar dygnet runt

Ovan jord

a)	dagtid	06-18 mån-fre
b)	diskontinuerligt tvåskiftsarbete	05-00 mån-fre
c)	diskontinuerligt tvåskiftsarbete utökat med ett skift på lördag och ett skift på söndag	05-00 mån-fre 06-18 lör-sön
d)	kontinuerligt tvåskiftsarbete med helguppehåll	05-24 mån-sön
e)	kontinuerligt tvåskiftsarbete utan helguppehåll	05-24 mån-sön
f)	diskontinuerligt treskiftsarbete	sön 22-fre 22 dygnet runt
g)	kontinuerligt treskiftsarbete med helguppehåll	samtliga dagar förutom helg
h)	kontinuerligt treskiftsarbete utan helguppehåll	samtliga dagar dygnet runt

Med helg avses, i denna paragraf, i avtalet angivna fridagar samt allmänna helgdagar förutom nationaldagen.

Mom 3:2 Fridagar

Där arbete inte bedrivs kontinuerligt utgör påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton fridagar.

Mom 3:3 Rast/Paus/Måltidsuppehåll

De lokala parterna har - i samband med förhandling om arbetstidens förläggning - även att ta hänsyn till hur rast ska förläggas och hur rasttiden ska beräknas.

Raster ska läggas ut under den dagliga arbetstiden om inte de lokala parterna enas om annat eller särskilda hinder föreligger. Raster räknas inte in i arbetstiden och arbetaren är inte skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbets- och produktionsförhållanden. Måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetare kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det får arbetspauser med i förväg bestämd längd och förläggning läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 3:4 Flextid

Detta avtal hindrar inte att lokala avtal om flexibel arbetstid träffas.

Mom 3:5 Arbetstidsbank

Vid företaget ska en arbetstidsbank finnas.

Till arbetstidsbank förs exempelvis arbetstidsförkortning för dagarbete ovan jord, ej schemalagd kompensationsledighet för nationaldagen och tid som fullgjorts i övertidsarbete som avses uttas som kompensationsledighet, samt annan lokalt överenskommen inarbetad tid.

Mom 4**Mom 4:1 Dygnsvila**

De lokala parterna kan komma överens om att tillämpa andra regler avseende dygnsvila än vad som anges i detta moment.

Arbetare ska erhålla dygnsvila. Dygnsvilan ska uppgå till minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod. 24-timmarsperiod beräknas från arbetspassets början enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema.

Avvikelse från denna skyddsregel kan undantagsvis ske. För att sådant undantag ska kunna göras krävs att det föreligger sakliga driftskäl eller andra skäl som inte kunnat planeras. Om avvikelse sker gäller följande.

- 1 I första hand ska arbetsgivaren pröva om arbetaren kan erhålla motsvarande viloperiod genom förskjuten eller därefter förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperioden förlängs in i kommande 24-timmarsperiod så att en sammanlagd viloperiod om 11 timmar uppnås. Med förlängd dygnsvila avses att nästkommande dygnsviloperiod minst uppgår till 11 timmar samt det antal timmar som fattats i föregående dygnsviloperiod.
- 2 Om det av driftskäl inte varit möjligt att ge arbetare motsvarande viloperiod, ska arbetaren i andra hand under kommande tvåveckorsperiod erhålla minst 120 timmar dygnsvila. Veckovila enligt Mom 4:2 ska utgå utöver dessa 120 timmar. Har arbetare under sådan period erhållit färre timmar dygnsvila ska kvarvarande timmar föras till arbetarens tidsbank.

Anmärkning

- 1 *Om beordrat övertidsarbete efter arbetarens begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*
- 2 *Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, månadsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför.*
- 3 *Med anledning av införandet av regler om dygnsvila är parterna överens om att s k dubbelskift enbart får tillgripas vid tillfällen då någon annan lösning inte står till buds.*
- 4 *Med "sakliga driftskäl" eller "skäl som inte kunnat planeras" avses störningar i drift eller produktion. Arbetsgivaren ska inför varje enskild situation göra en prövning av detta. Ju längre tid som arbetsgivaren känt till förutsättningarna desto mer begränsas möjligheten att kunna göra undantag från huvudregeln.*
- 5 *Om arbetsgivare beslutar förlägga förskjuten eller förlängd dygnsvila till arbetstid erhåller arbetaren bibehållen lön.*

Mom 4:2 Veckovila

Arbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande veckovila under varje period om sju dagar om de lokala parterna inte enas om annat.

För varje arbetstidsschema ska anges en fast indelning som visar sjudagarsperioder för beräkning av veckovilan. Periodindelning fastställs av arbetsgivaren efter samråd mellan de lokala parterna.

Om arbetare under en sjudagarsperiod ej erhållit veckovila enligt ovan ska arbetaren under nästföljande sjudagarsperiod erhålla 72 timmars sammanhängande ledighet.

Till veckovila räknas inte tid då arbetaren har beredskapstjänst, dvs står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppstår.

Undantag från arbetsgivarens skyldighet att bereda veckovila får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren.

Mom 4:3 Nattvila och nattarbete

Arbetare ska ha ledigt för nattvila mellan kl 24 och 05 om inte de lokala parterna enas om annat eller om arbetet med hänsyn till verksamhetens krav eller andra särskilda omständigheter måste pågå även nattetid (se mom 2:1 ovan).

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

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

Mom 4:4 Avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila

Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning innefattar, i förekommande fall, även överenskommelse om avsteg från regler om natt-, dygns- och veckovila.

Mom 4:5 Övertid och ökad arbetstid

Med övertid som berättigar till övertidsersättning enligt § 7 förstås all arbetstid som ligger utanför heltidsanställd arbetares ordinarie arbetstidsschema.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får sådan tid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår och med högst 80 timmar under en period om två kalendermånader. Med ökad arbetstid avses arbetstid som överstiger heltidsanställd arbetares ordinarie veckoarbetstid. Då arbetare erhåller kompensationsledighet enligt § 7 mom 3 ska den lediga tiden återföras till övertidssaldot enligt nedan.

Anmärkning

Denna regel utesluter ej rätten att tillgripa s k nödfallsövertid.

Mom 4:6 Mertid

Med mertid avses arbetstid vid deltidsanställning som förlängs utöver arbetstidsmåtten för deltidsarbetet per dygn men är inom ramen för motsvarande heltidsarbete.

Då arbetare erhåller kompensationsledighet enligt § 7 mom 3 ska den lediga tiden återföras till mertidssaldot enligt nedan.

Mertid får tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår.

Anmärkning

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd, se bilaga 5 "Överenskommelse om deltidsarbete".

Mom 4:7 Lokal överenskommelse

Efter lokal överenskommelse kan ytterligare övertid eller mertid medges.

Mom 4:8 Journalföring

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av ökad arbetstid och mertid. Anteckningar ska föras så att efterlevnaden av reglerna kan kontrolleras. Arbetaren och företrädare för IF Metall har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 5

Mom 5:1 Inarbetning dagtid

Arbetare som fullgjort 40-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete ovan jord äger rätt att tillgodoräkna sig 36 minuters betald ledighet. Med arbetad tid ska likställas tid då arbetaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensationsledighet för övertidsarbete samt varit ledig under arbetstidsschemat infallande helgdagar måndag - fredag.

Mom 5:2 Nationaldagen

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att arbetare som är anställd på nationaldagen i arbetstidsbanken eller på annat sätt erhåller 2 timmar och 18 minuter. Detta gäller inte arbetare sysselsatta i kontinuerligt treskiftsarbete med eller utan uppehåll vid storhelg, semestervikarier eller feriearbetare. För deltidsanställd arbetare gäller att tiden proportioneras till sysselsättningsgrad.

Mom 6 Gruvindustrins Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden består av fyra ledamöter. GAF utser två ledamöter och IF Metall utser två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av GAF respektive IF Metall för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst.

Arbetstidsnämnden ska enligt förhandlingsordningen förstärkas med en opartisk ordförande i vissa fall. Opartisk ordförande ska godkännas av bägge parter. Opartisk ordförande har en röst.

Arbetstidsnämndens beslut ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Mom 7 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av § 4 ska först hänskjutas till lokal förhandling.

Uppnår de lokala parterna ej enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Twist kan av part senast inom en månad från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till Arbetstidsnämnden.

Om majoritet uppnåts i Arbetstidsnämnden, är nämndens beslut bindande för parterna och tvisten får inte hänskjutas till Arbetsdomstolen.

Om majoritet inte uppnåts i Arbetstidsnämnden, ska nämnden förstärkas med en opartisk ordförande.

Om majoritet därefter uppnåts i Arbetstidsnämnden med minst fyra röster mot en röst, är nämndens beslut bindande för parterna och tvisten får inte hänskjutas till Arbetsdomstolen.

Om majoritet uppnåts i Arbetstidsnämnden med tre röster mot två röster, är nämndens beslut bindande för parterna om inte tvisten hänskjuts till Arbetsdomstolen senast inom en månad från dagen för Arbetstidsnämndens beslut.

Vid prövning i nämnden står vardera part för sina egna kostnader. Kostnader för den gemensamt utsedda ordföranden delas lika mellan parterna.

Övertids- och mertidsdispenser kan ej bli föremål för Arbetsdomstolens prövning.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 5 Löner

Mom 1 Lönebildning

Produktivitetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft är grundläggande förutsättningar för lönebildningen.

De lokala parterna träffar överenskommelse om den eller de löneformer som ska tillämpas i företaget.

Mom 2 Månadslön

Månadslöneformen innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar.

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

För heltidsarbetande arbetstagare som fyllt 18 år uppgår lägsta månadslön till 18 378 kr fr o m 1 april 2013, 18 782 kr fr o m 1 april 2014 respektive 19 252 kr fr o m 1 april 2015.

För arbetare ej fyllda 18 år utges lön med belopp uttryckt i procent av lönen för arbetstagare som fyllt 18 år enligt följande:

17 år	75 %
16 år	65 %

Löneberäkning vid frånvaro

Frånvaro på grund av sjukdom - se § 11 A

Frånvaro på grund av semester - se § 12 mom 2

Annan frånvaro

Vid frånvaro **del av dag eller hel dag** för period om högst fem (7)* arbetsdagar görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme.

Lön per timme

Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 40 timmar	<u>månadslönen</u> 168
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 38 timmar	<u>månadslönen</u> 159

Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 36 timmar	<u>månadslönen</u> 151
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 35 timmar	<u>månadslönen</u> 147
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 34 timmar	<u>månadslönen</u> 143

För timavlönade beräknas timlönen enligt ovan eller på annat sätt som fastställts av de lokala parterna.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtages ej eventuell rörlig premielöneandel.

Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utgår förutom rörlig premielöneandel lön per arbetad timme.

Vid längre frånvaro än fem (7)* arbetsdagar görs avdrag med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar enligt formeln

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

*) Siffrorna inom parentes gäller vid kontinuerligt skiftarbete. Denna regel gäller enbart vid LKAB med dotterbolag.

Arbetsfria dagar som inleder en frånvaroperiod samt sön- och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas ej som frånvarodagar.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs - oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag - avdrag med hela månadslönen.

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

Vid frånvaro på grund av tillfällig vård av barn görs avdrag med lön per timme för varje frånvarotimme oavsett frånvarotidens längd.

Mom 3 Löneutbetalning

Beträffande löneutbetalning gäller regler enligt specialbestämmelser i respektive företag.

§ 6 Tillägg vid obekväm arbetstid

Mom 1

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om regler för arbete vid obekväm arbetstid.

För det fall sådan överenskommelse ej kan träffas gäller följande.

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg med belopp per timme beräknat enligt nedan.

1 Helgfria dagar

- a. Måndag-fredag mellan kl 18.00 och kl 24.00 (vid LKAB med dotterbolag mellan kl 19.00 och kl 24.00) såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b

månadslön
600

- b. Måndag-lördag mellan kl 00.00 och kl 06.00 såvida högre belopp inte anges i 2a eller 2b

månadslön
400

2 Helger

- a. Från lördag kl 06.00 till måndag kl 06.00 samt från kl 15.00 dag före helgdag till kl 06.00 dag efter helgdag såvida högre belopp inte anges i 2b

månadslön
300

- b. Från nyårsafton kl 06.00 till den 2 januari kl 06.00
Från skärtorsdag kl 19.00 till påföljande vardag kl 06.00
Från pingstafton kl 00.00 till påföljande måndag kl 06.00
Från midsommarafton kl 06.00 till påföljande måndag kl 06.00
Från julafton kl 06.00 till tredjedag jul kl 06.00

månadslön
150

Anmärkning

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

§ 7 Ersättning för övertidsarbete

Mom 1 Definition

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om regler om ersättning för övertidsarbete.

För det fall sådan överenskommelse ej kan träffas gäller följande.

Vid arbete som ligger utanför heltidsanställd arbetstagares ordinarie arbetstids-schema kompenseras arbetaren antingen med ersättning enligt mom 2 eller med kompensationsledighet enligt mom 3. Arbetare är skyldig att utföra sådant arbete som arbetsgivaren finner ej utan olägenhet kan uppskjutas.

Order om sådant arbete bör ges i god tid och om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från sådant arbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse.

Mom 2 Ersättning för övertidsarbete

För arbete på övertid betalas utöver ordinarie lönen och eventuellt tillägg enligt § 6 ett tillägg av 3 176 öre/timme fr o m 1 april 2013, 3 246 öre/timme fr o m 1 april 2014 respektive 3 327 öre/timme fr o m 1 april 2015.

Vid betalning för utfört arbete utges ersättning för faktiskt arbetad tid.

Mom 3 Kompensationsledighet

Efter överenskommelse i det enskilda fallet kan kompensation för utfört arbete lämnas i form av en mot antalet övertidstimmar svarande kompensationsledighet.

Ledigheten bör uttagas snarast möjligt och i regel senast under kalendermånaden efter den under vilken övertidsarbetet utförts. Kompensationsledigheten får inte förläggas så att den ogynnsamt påverkar driften.

Mom 4 Ersättning för extra inställelse/utryckningsersättning

Ersättning utges i kontant form enligt lokalt överenskomna regler.

Mom 5 Ersättning för avbrott i veckovila

För att bereda veckovila enligt § 4 Mom 4:2 åt arbetare som inställt sig för tjänstgöring och utfört arbete under veckoslut, kan erfordras att arbetaren bereds ledighet på ordinarie arbetsdag.

Om arbetaren i sådant fall inställt sig för tjänstgöring och utfört arbete under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag klockan 18.00 och söndag klockan 06.00, ska han erhålla ledighet med bibehållen lön.

Mom 6 Ersättning vid byte av skiftlag

Då skiftgående arbetare beordras byta skiftlag utges ersättning som för arbete utfört enligt mom 1 för arbetstiden under två skift efter skiftbytet, dock ej vid återgång till ordinarie skiftlag om detta sker inom sju dagar.

Ersättning utges ej då besked om byte av skiftlag lämnats senast sju dagar dessförrinnan.

§ 8 Beredskapstjänst

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om ersättning för beredskapstjänst.

För de fall sådan överenskommelse ej kan träffas gäller följande ersättning per dag:

- a. Måndag-fredag med 208 kronor fr o m 1 april 2013, såvida ej högre belopp anges i b eller c, 213 kr fr o m 1 april 2014 respektive 218 kr fr o m 1 april 2015.
- b. Lördag, söndag och helgdag med 796 kronor fr o m 1 april 2013, såvida ej högre belopp anges i c, 814 kr fr o m 1 april 2014 respektive 834 kr fr o m 1 april 2015.
- c. Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton med 1 015 kr fr o m 1 april 2013, 1 037 kr fr o m 1 april 2014 respektive 1 063 kr fr o m 1 april 2015.

§ 9 Ersättning för underjordsarbete

Vid arbete under jord utbetalas en ersättning om 2 358 kr per månad fr o m den 1 april 2013.

Anmärkning

Parterna är överens om att ersättningen för underjordsarbete ska följa löneutvecklingen i branschen. En avstämning kan ske löpande under avtalsperioden alternativt vid riksavtalsförhandlingar.

§ 10 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i enlighet med lokalt överenskomna regler, om sådan överenskommelse inte träffats gäller följande:

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag.

Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan av företaget anvisad läkare

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Anmärkning

För LKAB med dotterbolag enligt branschavtal för 1991-1992.

§ 11 A Regler i samband med sjukdom

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 2 Anmälan, försäkran och intyg om sjukdom

När en arbetare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska han omgående underrätta arbetsledningen härom. Vidare ska arbetaren så snart kan ske meddela arbetsledningen när han kan återgå i arbete.

Arbetaren ska också lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Fr o m 8:e sjukdagen ska frånvaron alltid styrkas med läkarintyg.

Vid sjukdom är arbetare skyldig att på begäran styrka sina uppgifter med intyg från av arbetsgivaren anvisad läkare. Arbetsgivaren betalar styrkt kostnad för sådant läkarintyg samt för resa i anledning av läkarbesöket under förutsättning att arbetsgivaren anvisat färdmedlet.

Anmärkning

Parterna är ense om att det sista stycket i detta moment icke, på grund av den nya sjuklönelagen, ska tillämpas på annat sätt än vad som hittills gällt vid respektive företag.

Mom 3 Beräkning av sjuklön

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt a) nedan. Härutöver utges sjuklön på rörliga lönedelar enligt b) nedan.

Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjuktilfälle

- För varje timme en arbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg med

För den första arbetsdagen (karensdagen) görs avdrag med

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

Fr o m den andra t o m 14:e kalenderdagen görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg med

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

b. För arbetare med rörliga lönedelar utges sjuklön på dylika ersättningar enligt följande:

Fr o m den andra arbetsdagen t o m 14:e kalenderdagen med sjuklön vid varje sjukdomstillfälle utges 80 % av den rörliga lönen enligt nedan som arbetaren skulle erhållit om han varit i arbete.

Med rörliga lönedelar avses

- ersättning för obekvämt arbetstid enligt skiftschema
- fast schemalagd beredskapsersättning
- lokalt överenskomna tillägg som skulle utgivits om arbete utförts
- bonus och premielön

Anmärkning

Beräkning av sjuklön för bonus eller premie sker på sätt de lokala parterna enas om.

Mom 4 Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar

Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 5 Lön och ersättning vid olycksfall

Vid olycksfall vid färd till och från arbetet görs inget löneavdrag för olycksfallsdagen. Olycksfallsdagen betraktas därmed som karensdag.

Mom 6 Sjukdom under semester

Då arbetaren blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semester ska uttagas senare utges sjuklön som om arbetaren utfört arbete beräknad enligt sitt gällande arbetstidsschema.

Mom 7 Inskränkningar i rätt till sjuklön

Om arbetaren har undantagits från sjukförmåner eller dessa har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön eller har rätt att nedsätta denna i motsvarande mån.

Samma gäller om arbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse eller om arbetaren vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom och att arbetsoförmågan beror på sjukdomen ifråga.

§ 11 B Föräldralön

Mom 1

Anmärkning

Momentet gäller till och med den 31 december 2013 och upphör därefter att gälla.

En arbetare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsbörd har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- arbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- arbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges

- under två månader om arbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd,
- under tre månader om arbetaren har varit anställd i två men ej tre år i följd,
- under fyra månader om arbetaren har varit anställd tre men ej fyra år i följd och,
- under sex månader om arbetaren varit anställd fyra år i följd eller mer.

Föräldralöneperiodens längd bestäms med utgångspunkt från anställningstidens längd vid tidpunkten för barnets födelse. Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två, tre, fyra respektive fem månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar. Om de lokala parterna inte enas om annat utgår inte föräldralön för tjänstledighetsperioder som understiger 30 sammanhängande dagar. Oaktat detta utgår föräldralön för den särskilda ledighetsperiod om 10 dagar som infaller i samband med förlossningen, då fadern avstår från förvärvsarbete.

Föräldralön per månad utgör 10 procent av arbetarens fasta kontanta månadslön inklusive fasta tillägg upp till 10 prisbasbelopp. På lönedelar överstigande 10 prisbasbelopp utges 90 procent.

Under tjänstledighet för föräldraledighet görs tjänstledighetsavdrag. Detta gäller både när arbetaren har rätt till föräldralön enligt ovan och när denne saknar sådan rätt.

Föräldralön utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under föräldraledigheten. Föräldralön utges inte om arbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

För arbetare gäller rätten till föräldralön från barnets födelse och under tid som föräldrapenning utges, dock att ledigheten ska tas ut innan barnet är 18 månader gammalt.

Anmärkning

Denna regel är en kollektivavtalad ersättningsregel och påverkar inte arbetarens rätt till tjänstledighet enligt föräldraledighetslagen, eller rätt till föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

§ 12 Semester

Mom 1 Semesterledighet

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas. Exempelvis kan lokal överenskomelse träffas om avsteg från § 12 semesterlagen innebärande att fyra veckors sammanhängande semester, eller kortare period som överenskommes, kan förläggas till annan tid än juni – augusti.

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning

1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den, på den betalda semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

- 0,52 % per betald semesterdag av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen.

Med rörliga lönedelar avses i detta sammanhang:

- Tillägg för obekväm arbetstid, övertidstillägg och beredskapsersättningar m m.
- Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

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

Anmärkning

Semestertillägget 0,52 % förutsätter att full betald semester intjänats. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,52 % multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt punkt 1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

3 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön se punkt 1.

4 Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Beträffande begreppet månadslön se punkt 1.

5 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,52 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

6 Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt punkt 1 (exklusive anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,52 % ska dock gälla att all från-

varo under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se punkt 4.

7 Semester för intermittent deltidsarbetande

Om en arbetare är deltidsanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar som ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till arbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetaren. Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar}$$

som ska utläggas = antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antalet arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om arbetaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

När semester utläggs för sådan arbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel:

Arbetarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

8 Nettoberäkning av semester för skiftarbetare

Vid företag där sk nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbetare anpassas procenttalen för semestertillägg, tillägget för rörliga lönedelar, semesterersättning respektive avdraget för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antalet semesterdagar enligt Semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

Mom 3 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som ej avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Mom 4 Lön för nyanställd vid semesterstängning

Vid semesterstängning under huvudsemester har nyanställd arbetare som har intjänat färre än 10 betalda semesterdagar rätt till ledighet med bibehållen lön (förskottssemester) upp till 10 dagar. Utnyttjande av sådan rätt kräver skriftlig överenskommelse.

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren ska innehålla en reglering - i enlighet med nedanstående - av hur förskottssemestrarna ska återbetalas för det fall anställningen upphör inom en femårsperiod.

Upphör anställningen inom fem år från dess början har arbetsgivaren rätt göra avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma regler som gäller för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemestern.

Avdrag ska dock ej göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetarens sjukdom
2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket Lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetaren personligen

§ 13 Permitteringslön

Rörande permitteringslön gäller överenskommelsen mellan parterna av den 17 december 1984, träffad på grundval av överenskommelsen mellan SAF och LO den 12 april samma år (se bilaga 4).

§ 14 Reseersättningar och traktamenten

Reskostnadsersättning, restidsersättning och traktamente utges enligt lokala bestämmelser.

§ 15 Arbetsmateriel och skyddskläder

För arbetsmateriel, arbets- och skyddskläder gäller de regler, som finns fastställda i specialbestämmelser för respektive företag.

§ 16 AMF-försäkringar

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO:

1. Grupplivförsäkring (TGL)
2. Avgångsbidragförsäkring (AGB)
3. Gruppsjukförsäkring (AGS)
4. Avtalspension SAF-LO
5. Trygghetsförsäkring (TFA)

§ 17 Övriga kollektivavtal

Vid tidpunkten för detta avtals tecknande gäller mellan parterna kollektivavtal enligt bilaga 1 med giltighetstider som anges i respektive avtal.

§ 18 Förhandlingsordning

Rörande behandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller vad som är stadgat i kap II i huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige.

Även i övrigt gäller huvudavtalet efter de ändringar parterna vidtagit senast år 1974.

Reglerna i kap IV rörande förbud att medverka i däri angivna stridsåtgärder, vilka regler är utan inskränkning gällande för organisationerna å båda sidor, ska icke utanför det verksamhetsområde, inom vilket avtalet gäller, vara bindande för enskilda till annat område hörande medlemmar av organisationerna.

I anslutning till protokollsanteckningen under kap IV § 9 i huvudavtalet har skyddsarbetsbegreppet bestämts på följande sätt:

Såsom skyddsarbete anses allt sådant arbete, som antingen erfordras för att gruvans och anläggningarnas säkerhet ej ska äventyras eller försämrats eller som eljest är nödvändigt för att driften ska kunna återupptagas i full utsträckning omedelbart efter konfliktens slut ävensom arbete, som har till syfte att skydda samhällsviktiga funktioner, såsom väg och renhållning, skötsel och underhåll av belysningsanordningar m m.

§ 19 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller t o m den 31 mars 2016.

Parterna äger rätt att i förtid - senast den 30 september 2014 - säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2015.

Stockholm den 3 april 2013

GRUVORNAS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Per Hidesten

Robert Schön

INDUSTRIFACKET METALL

Anders Ferbe

Tommy Andersson

Kent Mohlin

Jan Thelin

Sam Davidsson

Stig Hofvander

Tomas Nilsson

Curt Janohls

Övriga överenskommelser

- 1 Löneavtal för avtalsåren 2013-2015, **bilaga 1**
 - kompetensutveckling inom gruvindustrin – **underbilaga 1:1**
 - arbetstid – **underbilaga 1:2**
 - lokal lönebildning - några ord på vägen – **underbilaga 1:3**
- 2 Anteckningar till förhandlingsprotokollet, **bilaga 2**
- 3 Överenskommelse gällande omplaceringsersättning, **bilaga 3**
- 4 Överenskommelse om permitteringslön, **bilaga 4**
- 5 Överenskommelse angående deltidsarbete, **bilaga 5**
- 6 Överenskommelse angående pension för underjordsarbetare (GPplanen) av den 22 maj 1989, **bilaga 6**
- 7 Överenskommelse om GruvLivsarbetstidspremie, **bilaga 7**
- 8 Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackförenings-avgifter av den 4 december 2006, **bilaga 8**
- 9 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag, **bilaga 9**
- 10 Överenskommelse av den 14 januari 1977 om antagande av den mellan SAF och LO den 23 december 1976 antagna överenskommelsen om förhandlingsordning m m enligt huvudavtalet SAF/LO.
- 11 Jämställdhetsavtal av den 19 oktober 1983.
- 12 Utvecklingsavtal av den 19 oktober 1983.
- 13 Avtal om omställningsförsäkring av den 24 februari 2004

Bilaga 1

Löneavtal för avtalsåren 2013, 2014 och 2015

1 Avtalets giltighetstid

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2013-2015, varmed avses perioderna 1 april 2013 - 31 mars 2014, 1 april 2014 - 31 mars 2015 och 1 april 2015 - 31 mars 2016.

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

2 Löner m m

2:1 Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft. Därigenom skapas bättre förutsättningar för en god löneutveckling och goda villkor för de anställda.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet.

2:2 Avtalets tillämpning

Lönepotten för respektive avtalsår fördelas genom lokal överenskommelse. Det förutsätts att de lokala parterna gemensamt analyserar lönesituationen vid företaget samt att vid fördelningen en anpassning sker till tillämpade lönesystem och löneformer.

3 Företagsvis lönepott

3.1

Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

Beräkning av lönepotten

För avtalsåret beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas potten som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade månadslönesumma dagen före lönerevisionsdatum (fast kontant lön, § 5 mom 2 i avtalet om allmänna villkor), jämte eventuella timbaserade befättningsrelaterade lönetillägg.

Procentsatsen för respektive avtalsår är

2013	2,1 %
2014	2,2 %
2015	2,5 %

Fördelning av lönepotten

3.2

Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar med giltighet fr o m respektive avtalsårs början såvida inte annat lokalt överenskommes. Vid fördelningen ska löneprinciperna i punkt 2 tillämpas.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna, i kollektivavtal, överenskommet lönesystem, ska lönepotten användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet och att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana och andra åtgärder belastar lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Det är parternas uppfattning att lokala lönesystem bör utvecklas så att de stimulerar till dels ökade arbetsinsatser dels till kompetensutveckling som bidrar till ökad produktivitet.

Anmärkningar

- 1 *För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.*
- 2 *I samband med förhandling om fördelning av den företagsvisa lönepotten bör en genomgång av lönesystem och lönesättning göras, varvid utgångspunkten är att lönebildningen ska utgöra en del av en produktivitets- och intäktsskapande process.*

3.3

I samband med pottens fördelning ska de lokala parterna göra en löneöversyn i syfte att justera lönerna utifrån principerna i punkt 2:1 och följande kriterier: ökat ansvar, ökade krav och befogenheter i arbetet, eller annan övergång till mera kvalificerade uppgifter.

Övrigt

Lokala tillägg höjs vid samma tidpunkt enligt lokal praxis.

4 Förhandlingsordning

Kan de lokala parterna ej enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Underbilaga 1:1

Kompetensutveckling inom gruvbranschen

Utgångspunkter

I samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning framhålls kompetensutvecklingens avgörande betydelse.

Gruvbranschen i Sverige, som verkar på en internationell marknad med hård konkurrens, kräver en fortsatt snabb teknikutveckling och därmed en flexibel arbetsorganisation för att kunna konkurrera. Detta innebär att bl a kompetensutvecklingsfrågor får en allt större betydelse i företagen.

Kompetensutveckling ska bedrivas i realistiska och ändamålsenliga former. Alla medarbetare ska ges möjligheter att utifrån företagets behov och sina egna förutsättningar utveckla sin kompetens för att möta kraven i nuvarande och kommande arbetsuppgifter. Utveckling av kompetens, arbetsorganisation, löneformer och lönesystem ska bedrivas så att företagets konkurrensförmåga stärks.

Med kompetensutveckling avses såväl praktiskt som teoretiskt lärande i arbetet för att förbättra förmågan att genomföra befintliga eller nya arbetsuppgifter inom företaget.

Den långsiktiga kompetensförsörjningen i gruvbranschen är ett viktigt område för samverkan mellan parterna.

Företagens ansvar

Det åvilar respektive företag att utifrån sina specifika behov och förutsättningar bedriva ett fortlöpande, planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete. Detta kan t ex innebära kartläggning av företagets och individens aktuella och framtida kompetensbehov. Med en sådan utgångspunkt kan individuella utvecklingsplaner upprättas.

Medarbetarens ansvar

Varje medarbetare måste aktivt ta ansvar för sin egen kompetensutveckling. Detta förutsätter en medverkan från medarbetarens sida i det planeringsarbete som bedrivs vad gäller kompetensutvecklingen i företaget.

De lokala parternas roll

De lokala parterna ska utveckla samverkansformer som stöder ett planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete i företaget. Exempel på en sådan samverkansform är en partsgemensam arbetsgrupp.

De centrala parternas roll

Parterna är överens om att gemensamt arbeta med kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsfrågor inom branschen. Arbetsforum för detta är Yrkesnämnden för Gruvindustrin (YGIN), vilket regleras i särskild protokollsanteckning.

Underbilaga 1:2

Arbets tid (trevalet)

Varje arbetare har årligen, senast den 31 januari varje år, att göra ett av nedanstående val:

- en arbetstidsförkortning motsvarande fyra dagar
- en avsättning till pensionspremie motsvarande 2,4 % av under föregående kalenderår utbetald månadslön
- en kontant ersättning i form av ett engångsbelopp motsvarande 2 % av utbetald månadslön under föregående kalenderår, d v s de 12 månaderna som föregick utbetalningen

I avtalsöverenskommelserna 2001 och 2004 fanns möjlighet att vid fyra tillfällen tillföra den lokala potten 0,5 % i stället för att tillämpa ovanstående treval. Vid företag där de lokala parterna då har enats om detta ska ovanstående treval minskas med det antal tillfällen potten tillförts 0,5 %.

I samband med träffandet av överenskommelse om kompletterande avtalspension Gruv-LP (GLP) har parterna överenskommit att det s k trevalet ska upphöra att gälla vid företag som omfattas av GLP, förutom där undantag anges i övergångsbestämmelserna till GLP.

Anmärkningar

- 1 Arbetare som väljer arbetstidsförkortning har inte rätt att spara dagar från ett kalenderår till ett annat.*
- 2 Avsättning till pensionspremie, för den som valt sådan, görs som en komplettering till premien för Avtalspensionen SAF-LO i samband med ordinarie inbetalning av denna.*

Arbetare som väljer avsättning till pensionspremie behöver därför inte göra något nytt val av försäkringsgivare, utan avsättningen sker i enlighet med tidigare gjort val avseende Avtalspensionen SAF-LO.

- 3 För arbetare som av något skäl inte gör något av de tre valen har arbetsgivaren att göra en komplettering till Avtalspensionen SAF- LO enligt anmärkning 2 ovan.*

Detta gäller även dag som ej tagits ut enligt anmärkning punkt 1 ovan.

Underbilaga 1:3

Lokal lönebildning - några ord på vägen

Det är parternas gemensamma uppfattning att lönebildningen i företagen ska stärka svensk gruvindustris konkurrenskraft över tiden. Med lönebildning avses de processer som leder fram till löneavtal, lönesystem och tillämpningen av dessa.

Vi har goda relationer mellan olika kategorier på arbetsplatsen och det finns en tradition av samarbete och samråd som ger oss unika möjligheter att skapa en bra grund för en bättre och effektivare arbetsorganisation än konkurrenterna.

Den produktionsteknik som vi använder i våra gruvor är inte unik på något sätt. För att svensk gruvindustri ska klara konkurrensen från marknaden krävs det välutbildad och väl motiverad personal i företagen. Det är därför viktigt att lönebildningen stödjer denna utveckling samt underlättar den framtida rekryteringen till branschen.

I syfte att stödja de lokala parternas arbete genomfördes ett lönebildningsseminarium i Luleå den 5 december 2002.

Vid seminariet genomfördes gruppdiskussioner. I dessa hade deltagarna till uppgift att definiera tre viktiga egenskaper som ska innehållas i ett lönesystem för att det ska uppfattas som rättvist och vara konkurrensbefrämjande över tiden.

Nedan sammanfattas dessa gruppdiskussioner. Dessa diskussioner blir några tankar kring, och några ord på vägen för de lokala parterna vid diskussion om lönebildningen i företagen och hur lön ska sättas.

- Lön ska understödja för verksamheten behövlig kompetensutveckling på kort och lång sikt. Det är avgörande att man skapar en gemensam målbild för företagets framtida utveckling för att sträva åt samma håll. Det blir därmed tydligt vad som ska åstadkommas och att rätt sak görs vid rätt tidpunkt.
- Ledarskapets utövande är mycket viktigt då det gäller tillämpning av löneavtal och att stimulera till kompetensutveckling. Ledarskapet måste vara synligt. Väl fungerande löneavtal bygger på samverkan och att individer blir uppmärksammade. Parterna har självfallet ansvar för att tillämpningen av löneavtalet vid företaget styr mot den gemensamma målbilden och att förankringsprocessen sker på ett bra sätt bland de anställda.

- Lönesättningen måste vara enkelt och begripligt och de lokala löneavtalen måste vara aktuella och överskådliga. Flexibilitet är nödvändigt för att undvika att styra mot eller konservera felaktiga beteenden eller icke önskvärda strukturer.

Sammanfattningen av seminariet visar att det finns tre nyckelord i processen att skapa ett bra lönesystem som måste lyftas fram på ett tydligt sätt: upplevd rättvisa, förankrade och förståeliga.

Löner ska upplevas som rättvisa. De måste vara förankrade och det måste vara förståeligt varför man har den lön som man har.

För att uppnå detta menar parterna att det är nödvändigt att engagera de anställda i lönebildningsprocessen som syftar till att skapa lokala löneavtal. Detta engagemang åstadkommes i dialog mellan människor. En dialog vilken ger en förankring för att skapa ett underlag till de lokala avtalsslutande parterna.

Parterna anser också att det krävs en vidsynthet och ett öppet sinne på ett sätt som kanske inte tidigare funnits.

Punkter att beakta

1. De lokala parterna gör en gemensam analys av vilka behov som företaget och de anställda har på kort och lång sikt, för att skapa en målbild. Detta steg är avgörande i analysen av vad som ska åstadkommas.
2. Beskriv den målbild som parterna kommit fram till och utifrån den identifiera de delar i ett löneavtal som bidrager till målbildens uppfyllande.
3. Upprätta tidplan, projektbeskrivning, beräkna investeringskostnader och vilka intäkter som löneavtalet kommer att generera.
4. Uppföljning av planerade och genomförda aktiviteter, vilket ska framgå av tidplanen, är av största vikt.
5. Analysera och fastställ hur förankring ska ske.

6. Tänk på:

att löneavtalet ska bidra till att uppnå den gemensamma målbilden

att löneavtalet ska upplevas som rättvist

att löneavtalet ska vara överskådligt och förståeligt

att löneavtalet ska vara så flexibelt att det går att hålla aktuellt och klara förändringar.

Ett allmänt råd är att undvika att diskutera lönetekniken innan parterna har bestämt sig för vad som ska åstadkommas.

Bilaga 2

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1 SAM-kommittén

På yrkande av IF Metall har en översyn avseende formerna för och organisationen av SAM-kommittén genomförts och avslutats.

2 Bibehållen lön vid dygns- och veckovila

Parterna är överens om att uttrycket bibehållen lön, avseende dygns- och veckovilobestämmelser, innefattar att ersättning erhålles såsom om att arbete har utförts.

3 Trygghet och flexibilitet

Parterna noterar att det inom Stål och Metall införts regler rörande möjlighet att variera arbetstid; Trygghet och Flexibilitet.

Parterna är överens om att i en partsgemensam arbetsgrupp studera utvecklingen av införandet av detta system i syfte att öka sitt gemensamma kunnande om detta nya regelverk, och att utreda möjligheten för en framtida implementering av detta inom gruvavtalet.

DIREKTIV ARBETSGRUPP ”AVTALSREGLER FÖR MINDRE FÖRETAG/ENTREPRENÖRSFÖRETAG”

Parterna har på olika sätt framfört yrkanden rörande mindre företag/entreprenörsföretag verksamma inom gruvindustrin.

Parterna är därför överens om att inrätta en arbetsgrupp med uppdrag att analysera vilka regler som skulle behöva tilläggas eller förändras i Gruvavtalet, i syfte att avtalet ska bli bättre anpassat till mindre företag/entreprenörsföretag.

Arbetsgruppen ska presentera förslag på avtalsförändringar enligt ovanstående och när sådana ska införas.

Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast den 30 juni 2015.

Bilaga 3

Överenskommelse gällande omplaceringsersättning

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om regler gällande omplaceringsersättning. För de fall sådan överenskommelse ej kan träffas gäller följande:

A Förutsättningar för omplaceringsersättning

Omplaceringsersättning utgår till anställd som omplaceras efter förhandling eller som av läkare och arbetsledning bedöms ej kunna utföra dittillsvarande arbete och till följd därav stadigvarande omplaceras till lägre betalt arbete sedan den anställde antingen

a) uppnått 45 års ålder och varit anställd minst 120 månader i företaget

eller

b) inom företaget innehaft anställning i befattning under jord minst 120 månader.

Ersättning utgår till ersättningsberättigad anställd som stadigvarande omplaceras till arbete som medför lägre lön än huvudbefattningens eller vid ackordsarbete genomsnittslönen för vederbörande under sex månader före omplaceringen. Omplacering mellan olika ackordsarbeten berättigar inte till omplaceringsersättning.

B Ersättningens storlek

Ersättningens storlek beräknas med utgångspunkt från skillnaden mellan den tidigare befattningens lön sådan den var fastställd månaden före omplaceringen och lönen för det arbete vartill omplaceringen skett. I beräkningsunderlaget ingår till befattningen hörande tillägg exklusive övertids-, ob- och skiftformstillägg.

Anmärkning

Löneskillnader som beror på geografisk skäl påverkas ej av denna överenskommelse. Ersättningen utgör nedanstående del av den enligt ovan fastställda löneskillnaden:

Om arbetaren tillgodoräknats minst

120 månaders kvalifikationstid	50 %
132 månaders kvalifikationstid	60 %
144 månaders kvalifikationstid	70 %
156 månaders kvalifikationstid	80 %
168 månaders kvalifikationstid	90 %
180 månaders kvalifikationstid	100 %

Som kvalifikationstid får arbetaren tillgodoräkna sig anställningstid även i tidigare anställningar inom tillämpningsområdet för Gruvavtal.

Ersättningen avtrappas med 5 % av ursprungligt belopp vid varje ordinarie löne-revisionstillfälle som inträffar efter omplaceringen. Dock kan avtrappning av om-placeringsersättningen äga rum tidigast åtta månader efter det att första omplaceringstillägget har kommit den anställda tillhanda.

Om omplacering har samband med arbetsskada som berättigar till ersättning för förlorad arbetsinkomst enligt lagen om arbetsskadeförsäkring ska vid beräkning av löneskillnaden hela arbetsskadeförsäkringsersättningen läggas till lönen för det arbete vartill omplaceringen sker.

Med arbetsskadeförsäkringsersättning likställs ersättning enligt avtal om TFA.

Vid omplacering som direkt föranledes av arbetsskada utgår omplaceringsersättning även om anställd icke uppnått 120 månaders kvalifikationstid. Ersättningen beräknas som om den anställda hade tillgodoräknats 120 månader i kvalificerande arbete.

C Regel vid förnyad omflyttning

Sker ytterligare omplacering medan rätt till ersättning kvarstår förfares på följande sätt:

Ersättningsunderlag, ersättningens storlek och den efter avtrappning enligt ovan återstående delen av ersättning omräknas till de värden de skulle ha haft om den ursprungliga omplaceringen skett direkt till det nya arbetet.

D Giltighetstid

Denna uppgörelse träder i kraft 1 september 1978 och omfattar endast nytillkommande fall.

Vid denna överenskommelses ikraftträdande upphör andra överenskommelser angående omplaceringstillägg eller omplaceringslön för arbetare att gälla, för nya fall.

Anmärkning

Överenskommelsen upphäver ej lokala överenskommelser som avser omflyttning av kortvarig art.

E Övrigt

Omplaceringsersättningen betraktas som ett personligt tillägg till lönen och behandlas vid frånvaro, övertidsarbete etc enligt det vid företaget gällande avtalet.

Som varaktig omplacering betraktas omflyttning som av företagsledningen bedöms komma att omfatta minst sex månader. Visar sig omflyttningen i efterhand omfatta kortare tid än sex månader räknas omflyttningen ej som varaktig och medför sålunda ej rätt till ersättning enligt denna överenskommelse. Därvid ska erforderliga lönemässiga korrigeringar göras. Dock föreligger ingen återbetalningsskyldighet.

Med företag förstås den del av företag, koncern eller dylikt som faller inom avtalsområdet.

Stockholm den 29 juni 1978

GRUVORNAS ARBETSGIVAREFÖRBUND

SVENSKA GRUVINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET

Bilaga 4

Överenskommelse om permitteringslön

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)

och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF/LO.

Permitteringslön

§ 1

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 2-5 nedan.

§ 2

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 3

Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

§ 4

I permitteringsfrågor ska lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

§ 5

Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.

§ 6

Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

§ 7

För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitterings-tiden. Hur permitteringslönen närmare ska beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

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

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgif-ter och semesterlön.

Kompletterande bestämmelse Gruvornas Arbetsgivareförbund/Svenska Gruvindu-striarbetareförbundet (enligt överenskommelse den 17 december 1984):

Vid permittering erhåller arbetaren den lön och andra anställningsförmåner (ej kostnadsersättningar) han skulle ha erhållit om han inte permitterats. Detta innebär att fasta och rörliga lönedelar såväl månads- som timbaserade utges oförändrade och att av eventuell bonus och ackordslönedelar utges den genomsnittliga förtjänsten under senaste sexmånadersperiod.

§ 8

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

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

§ 9

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

Därvid ska riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersätt-ning, ges fortsatt skydd.

Bilaga 5

Överenskommelse angående deltidsarbete

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

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

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

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

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

Bilaga 6

Pensionsplan för arbetare i arbete under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde (GP-planen)

Anmärkning

Gruvornas Arbetsgivareförbund och Industrifacket Metall har i maj 2009 överenskommit att den s k GP-planen ska upphöra att gälla den 31 december 2009, och ersättas av den s k Gruv-LP (GLP). Enligt övergångsbestämmelserna till GLP-överenskommelsen (punkt 1) har parterna emellertid enats om att vissa grupper har möjlighet att även framgent omfattas av den gamla GP-planen. Mot denna bakgrund redovisas den gamla GP-planen i sin helhet i denna bilaga.

Mellan Gruvornas Arbetsgivareförbund och Svenska Metallindustriarbetareförbundet överenskommes härmed följande pensionsplan för arbetare i arbete under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde vid i bilaga 1 upptagna företag att gälla fr o m den 1 januari 2001.

Rätt till GP

§ 1

Arbetare som omfattas av denna plan har rätt att erhålla GP-pension om följande förutsättningar är uppfyllda:

1. Arbetare har uppnått pensionsåldern enligt § 2 nedan och kan i enlighet med §§ 3-4 nedan tillgodoräkna sig minst 120 månaders pensionsgrundande tjänstetid.
2. Arbetare är vid tidpunkten för pensionsavgången anställd inom tillämpningsområdet för gruvavtalet vid företag som anges i bilaga 1.
3. Arbetare är vid tidpunkten för pensionsavgången anställd som arbetare inom tillämpningsområdet för gruvavtalen vid företag, som anges i bilaga 1 eller som arbetsledare eller tjänsteman inom motsvarande verksamhetsområde vid dessa företag.

Pensionsålder

§ 2

Arbetare som kan tillgodoräkna sig minst 240 månaders pensionsgrundande tjänstetid, ska avgå med GP fr.o.m. ingången av den kalendermånad, under vilken han uppnår 60 års ålder.

Arbetare som vid 60 års ålder kan tillgodoräkna sig 120 men ej 240 månaders pensionsgrundande tjänstetid, har rätt att kvarstå i anställning, dock längst t.o.m. 62 års ålder, eller den tidigare tidpunkt då han kan tillgodoräkna sig 240 månaders pensionsgrundande tjänstetid. För arbetare som är fortsatt anställd efter 60 års ålder omräknas pensionsbeloppet efter försäkringstekniska grunder, s.k. uppskjutet uttag.

Sådant uppskjutet uttag får dock inte tillsammans med effekten av eventuellt fortsatt intjänande enligt §§ 3-4 leda till att den därefter utgående pensionen överstiger högsta möjliga pension enligt § 7.

Pensionsgrundande tjänstetid (underjordsmånader)

§ 3

Såsom pensionsgrundande tjänstetid (underjordsmånader) äger arbetare fr.o.m. kalendermånaden efter den under vilken han uppnått 21 års ålder och längst t.o.m. kalendermånaden före den fr.o.m. vilken han enligt § 2 uppnått pensionsåldern, tillgodoräkna varje kalendermånad under vilken han utfört arbete under jord motsvarande minst 2,1 gånger den för honom gällande avtalsenliga veckoarbetstiden.

Som pensionsgrundande tjänstetid kan arbetare maximalt tillgodoräkna sig 240 underjordsmånader, förutom i fall som anges i § 9 där arbetare maximalt kan tillgodoräkna sig 360 underjordsmånader.

§ 4

Såsom pensionsgrundande arbetstid räknas även tid då arbetare varit frånvarande från arbetet på grund av semester under förutsättning att han tillgodoräknats såväl kalendermånaden före som kalendermånaden efter semestern såsom pensionsgrundande tjänstetid.

Även frånvaro på grund av sjukdom räknas som pensionsgrundande tid under förutsättning att kalendermånaden före insjuknandemånaden tillgodoräknats som pensionsgrundande tid, dock att dag, som infaller efter det att arbetare till följd av sjukdom varit frånvarande från arbetet under sammanlagt 180 dagar av ett kalenderår, räknas som pensionsgrundande endast om arbetsoförmågan föranletts av arbetsskada. Frånvaro p.g.a. arbetsskada kan räknas som pensionsgrundande i högst två kalenderår i en följd, räknat från insjuknandedagen.

Tid då arbetare uppburit föräldrapenning räknas som pensionsgrundande tjänstetid under sammanlagt 120 dagar per barn.

Avbrott i anställning

§ 5

Arbetare äger utöver pensionsgrundande tjänstetid fullgjord i den vid pensionsavgången pågående anställningen jämväl tillgodoräkna pensionsgrundande tjänstetid i tidigare anställningar vid företag, vilket upptas i bilaga 1, inom tillämpningsområdet för gruvavtalen under förutsättning att eventuella avbrott mellan anställningarna ej överstiger fem år.

För arbetare som i tidigare anställning/ar slutat på egen begäran, gäller att avbrott mellan anställningarna ej får överstiga två år.

Pensionsgrundande inkomst

§ 6

Pensionsgrundande inkomst (PGI) är den skattepliktiga lön som arbetsgivaren under pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3-4, utgett till arbetare under respektive kalenderår.

Pensionsgrundande lön under pensionsgrundande frånvaro enligt § 4, är den lön som skulle ha intjänats under sådan frånvaro.

Som pensionsgrundande lön räknas också ersättning som arbetare under anställning erhållit enligt Lagen om Arbetsskadeförsäkring eller erhållit från YFL, TFA och/eller AGS. Arbetare har skyldighet att till arbetsgivare meddela om han erhållit sådan ersättning samt storleken av sådan ersättning.

Pensionens storlek

§ 7

Gruvpensionens storlek bestäms för arbetare utifrån genomsnittet av PGI under de tre bästa åren under vilka arbetare fyllt 50-59 år. Därvid ska PGI för respektive år räknas om med det inkomstindex som används för samma år för intjänade pensionsrättigheter enligt lagen om inkomstgrundad ålderspension. Den genomsnittliga inkomsten benämns PGIG.

Storlek per månad fastställs enligt följande formel;

$$75\% \text{ av } \frac{\text{PGIG}}{12} \times \frac{\text{Pensionsgrundande tjänstetid enligt § 3 och 4}}{240}$$

Anmärkning

Övergångsbestämmelser finns reglerade i § 18.

Bibehållen rätt till GP**§ 8**

Arbetare, anställd i företag som omfattas av GP-planen, och som efter uppsägning eller omplacering på grund av arbetsbrist lämnar avtalsområdet och som vid tidpunkten för uppsägningen respektive meddelandet om omplacering till annat avtalsområde, uppnått 57 års ålder, bibehåller sin intjänade rätt till GP från 60 års ålder.

Rätt till pension i annat fall**§ 9**

Arbetare, anställd i företag som omfattas av GP-planen, och som efter uppsägning eller omplacering på grund av arbetsbrist lämnar avtalsområdet och som vid tidpunkten för uppsägningen respektive meddelandet om omplacering till annat avtalsområde, ej uppnått 57 års ålder, erhåller rätt till pension om han kan tillgodoräkna sig minst 120 månaders pensionsgrundande tjänstetid.

Såsom pensionsgrundande tjänstetid för pension i annat fall äger arbetare fr.o.m. kalendermånaden efter den under vilken han uppnått 28 års ålder och längst t.o.m. kalendermånaden före den fr.o.m. vilken han uppnått 57 års ålder, tillgodoräkna sig varje kalendermånad under vilken han utfört arbete under jord motsvarande minst 2,1 x den för honom gällande avtalsenliga veckoarbetstiden samt tid enligt reglerna i §§ 3-4.

Rätten till pension bortfaller om arbetare erbjudits annat arbete inom företaget/koncernen men inte accepterar det erbjudna arbetet. Sådant erbjudet arbete ska ligga inom en radie av 15 mil från den nuvarande verksamhetsorten.

Samma gäller om annat arbete inte kan erbjudas i företaget/koncernen men arbetare erbjuds annat arbete vid företag som omfattas av GP-planen och inte accepterar erbjudandet.

Pensionens storlek i annat fall**§ 10**

Pensionens storlek i annat fall bestäms för arbetare utifrån genomsnittet av PGI under de tre bästa åren under de tio kalenderår vilka föregår uppsägningen. Därvid ska PGI för respektive år räknas om med det inkomstindex som används för samma år för intjänade pensionsrättigheter enligt lagen om inkomstgrundad ålderspension.

Den genomsnittliga inkomsten benämns PGIG.

Storlek per månad fastställs enligt följande formel;

$$75\% \text{ av } \frac{\text{PGIG}}{12} \times \frac{\text{Pensionsgrundande tjänstetid enligt § 3 och 4}}{360}$$

Anmärkning

Övergångsbestämmelser finns reglerade i § 18.

Tid under vilken GP utges

§ 11

GP utges fr o m pensionsåldern t.o.m. kalendermånaden före den under vilken pensionären fyller 65 år.

Efter överenskommelse, se § 2, kan GP uppskjutas för senare uttag, men utges längst t.o.m. kalendermånaden före den under vilken pensionären fyller 65 år.

Pension i annat fall enligt § 9 utbetalas mellan 60-65 år.

Pension efter fyllda 65 år

§ 12

Arbetare som erhåller gruppension enligt § 7 erhåller även pension efter fyllda 65 år.

För att erhålla denna förmån gäller kvalifikationsvillkoren i §§ 3 och 8 på sätt som där anges. Förmånens storlek proportioneras med hänsyn till pensionsgrundande tjänstetid på samma sätt som anges i § 7.

Förmånen beräknas med utgångspunkt från inkomstbasbeloppet enligt 1 kap 6 § Lag om inkomstgrundad ålderspension och utges månadsvis fr.o.m. den månad då arbetaren fyller 65 år och längst t.o.m. kalendermånaden före den då arbetaren fyller 70 år.

För den som uppnår 65 års ålder under 2006 är full förmån 0,41 % av inkomstbasbeloppet under den tid förmånen utges, för den som uppnår 65 års ålder under 2007 är full förmån 0,82 % av inkomstbasbeloppet under den tid förmånen utges och för den som uppnår 65 års ålder under 2008 och därefter är full förmån 1,23 % av inkomstbasbeloppet under den tid förmånen utges.

Samordning med annan förmån

§ 13

GP och pension i annat fall minskas med pensions- eller sjukförmåner som arbetare för egen del erhåller enligt AFL, lag om delpension, livränta enligt YFL eller lagen

om arbetsskadeförsäkring (LAF) eller annan lag. Exempel på sådana förmåner är förtidspension och sjukbidrag, ävensom ersättning enligt AGS.

GP och pension i annat fall ska också minskas med ersättning som arbetare erhållit för egen del och som ingår i pensionsmedförande lön enligt § 6.

Livränta som grundas på anställning från arbetsgivare som inte omfattats av tidigare GP-planer och inte heller omfattas av denna plan ska inte ligga till grund för samordning med GP och pension i annat fall.

Livränta som arbetare erhållit före år 1977 enligt dåvarande regler i TFA, som ersättning för lyte eller men, ska inte samordnas enligt denna paragraf.

Arbetare är i förekommande fall skyldig söka eller medverka till sökande av ersättningar enligt första stycket, samt att om han uppbär sådan till arbetsgivaren meddela erhållet belopp. Arbetsgivare har rätt att, från försäkringsgivare som utbetalar ersättning enligt första stycket, begära uppgift om utbetalat belopp.

Vid samordning ska hänsyn tagas till värdet av att viss förmån ej är skattepliktig.

För arbetare med GP eller pension i annat fall, och som erhåller förtidspension eller sjukbidrag enligt AFL, och som inte är berättigad till ersättning från AGS, ska hänsyn tas till detta då samordning sker.

Värdet av eventuellt tidigare förvärvat rätt till pension i annat fall enligt § 9 ska ingå i GP-pensionen.

För fordran som kan uppkomma vid samordning med annan förmån enligt ovan sker kvittning på eventuell inestående GP-pension.

Värdesäkring av utgående pension

§ 14

Utgående pension höjs årligen med det procenttal vilket årligen beslutas för höjning av inkomstbasbelopp enligt 1 Kap 6 § Lagen om inkomstgrundad ålderspension.

Utbetalning av pensioner

§ 15

Betalningsskyldigheter för utgående pensioner åvilar vart och ett företag hos vilket arbetare vid pensionsavgången tillgodoräknas pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3-4, i den relation som sådan tjänstetid hos företaget står till arbetares totala pensionsgrundande tjänstetid enligt §§ 3-4.

Utbetalning av pensioner sker månadsvis i efterskott.

Säkerställande av GP-pension

§ 16

Fullgörande av företagens betalningsskyldighet för GP säkerställs genom att de i bilaga 1 angivna företagen tecknar kreditförsäkring hos Försäkringsbolaget Pensionsgaranti, ömsesidigt (FPG).

Företag har skyldighet att, för arbetare som utfört arbete under jord, till Pensionsregistreringsinstitutet (PRI) årligen rapportera uppgift om antalet fullgjorda underjordsmånader enligt §§ 3 och 9 samt årslönesumma enligt § 6.

Handläggning av tvister

§ 17

Twister rörande tolkning och tillämpning av denna pensionsplan ska behandlas enligt den förhandlingsordning, som anges i gällande huvudavtal.

Kan rättstvist om tolkning och tillämpning av denna plan ej lösas genom förhandling enligt föregående stycke, ska den hänskjutas till avgörande av en särskild skiljenämnd. Denna ska bestå av en representant utsedd av arbetsgivarparterna och en representant utsedd av arbetarparten. Parterna utser gemensamt opartisk ordförande i nämnden.

Övergångsbestämmelser

§ 18

Arbetare som efter den 1 januari 2001 uppnår pensionsålder enligt § 2 äger rätt att tillgodoräkna sig pensionsgrundande tjänstetid och lön före detta datum enligt då vid varje tidpunkt gällande GP-plan.

Enligt §§ 7 och 10 ska PGI för arbetare fastställas. PGI värdesäkras på så sätt att PGI omräknas med ett fastställt inkomstindex. Detta index fastställs fr.o.m. 2001. För tiden dessförinnan, 1991-2000, fastställs PGI med hjälp av det fastställda basbeloppet.

Giltighetstid

§ 19

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 januari 2001 t.o.m. den 31 december 2010. Därefter gäller planen tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om ett år. För det fall part önskar säga upp avtalet till den 31 december 2010 ska uppsägning ske senast den 1 januari 2010.

Ändras förutsättningarna för denna överenskommelse mer väsentligt på grund av ändrad lagstiftning eller andra regelförändringar ska parterna uppta förhandlingar i syfte att åstadkomma nödvändiga förändringar utan föregående uppsägning.

Bilaga 6:1

Företag vilka omfattas av överenskommelsen om pensionsplan för arbetare i arbete under jord, inom gruvavtalens tillämpningsområden (GP-planen)

1969/70

Överenskommelsens punkt H första stycket

1976

Bastkärns Grufaktiebolag

Boliden Aktiebolag

Fagersta AB

Gränges AB

Idkerbergets Gruf AB

AB Svenska Kullagerfabriken

Sandvik AB

Stora Kopparbergs Bergslags AB

Stripa Gruv AB

Ställbergs Grufve AB

Surahammars Bruks AB

Tuolluvaara Gruv AB

Uddeholms AB

Vieille Montagnes Svenska Egendomar

LKAB

Statsgruvor AB

AB Atomenergi – Ranstadsverket

1982

LKABs Fastighets AB

Kimit AB

Viscaria AB

Gåsgruvan AB

Norbergs Grufaktiebolag

Pershytte Grufaktiebolag

SSAB

Stripa Mine Service AB

Stripa Mineral AB

1985

Sveriges Geologiska AB
Prospekteringsbörning, Stråssa AB
AB Sandvik Central Service
AB Sandvik Rock Tools

1989

Dannemora Gruvor AB
Grängesbergs Gruvor AB
Sandvik AB, Bodås

2000

Boliden Mineral AB
Fastighets AB Malmfälten
Kimit AB
LKAB
Malmtrafik i Kiruna AB
Viscaria AB
Zinkgruvan Mining AB

2010

Boliden Mineral AB
Fastighets AB Malmfälten
Kimit AB
LKAB
Malmtrafik i Kiruna AB
Wassara AB
Zinkgruvan Mining AB

Bilaga 7

Protokoll

Ärende:	Förhandlingar om införande Gruv-LP (GLP)
Parter:	Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF) Industrifacket Metall (IF Metall)
Tid:	9 och 22 november, 17 december 2007 30-31 januari, 11-13 mars, 2 april, 29 april 2008 27-28 maj 2009
Plats:	Gruvornas Arbetsgivareförbunds lokaler i Stockholm
Närvarande:	Gruvornas Arbetsgivareförbund; Robert Schön, ordförande Ann-Christin Thunehed Eva Lindberg (ej 17/12-07 och 28 maj 09) Mats Pettersson (ej 13/3-08 och 27-28 maj 09) Per-Olof Fjällborg Stefan Romedahl (ej 27-28 maj 09) Margareta Wäster (ej 29/4-08) Martin Eman (endast 27-28 maj 09) Per Widolf, vid protokollet Industrifacket Metall; Tommy Andersson Peter Baltzari (ej 11-13/3-08) Sam Davidsson Jörgen Ingvarsson Fredrik Jönsson (endast under 2007) Krister Lundgren (ej 27-28 maj 09) Ronny Marklund Folke Niemi Peter Falck Tomas Nilsson Tony Pettersson-Sjölund Harry Rantakyro (ej 11/3 - 13/3-08 och 27-28 maj 09) Lars Sundström (ej 27-28 maj 09) Steve Ärlebrand (ej 28 maj 09)

Ola Holmström (endast 27-28 maj 09)

Peter Viklund (endast 27-28 maj 09)

Kurt Janohls (endast 27-28 maj 09)

Annika Persson (endast 28 maj 09)

Justeras: Robert Schön och Tommy Andersson

- § 1 Parterna har i förhandlingar träffat överenskommelse om GLP enligt bilaga 1 och om övergångsbestämmelser till denna enligt bilaga 2.

Parterna är överens om att denna överenskommelse och övergångsbestämmelser endast omfattar företag som den 31 december 2009 omfattas av nuvarande GP-plan.

- § 2 Parterna är med anledning av detta överens om att nu gällande ”Pensionsplan för arbetare under jord inom gruvavtalets tillämpningsområde (GP-planen)” upphör att gälla den 31 december 2009.

Parterna är även överens om att den särskilda överenskommelse rörande arbetstid (det s k tre-valet) som funnits sedan 2001 upphör att gälla den 31 december 2009, förutom där undantag anges i övergångsbestämmelserna. Utan hinder härav ska förmån som intjänats enligt tre-valet under 2009 utges under 2010.

- § 3 Parterna är överens om att, i det mellan parterna gällande kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor, införa en regel om möjlighet till deltid med utnyttjande av GLP från 60 års ålder. Av denna regel ska vidare framgå att nyttjande av denna möjlighet endast får ske med beaktande av arbetsgivarens berättigade intressen avseende produktion, organisation och driftens behöriga gång.

- § 4 Parterna är överens om att premiebetalning i enlighet med överenskommelse om GLP (bilaga 1) under tjänstledighet p g a föräldraledighet ska upprätthållas under 4 månader från föräldraledighetens påbörjande. Ledigheten ska påbörjas senast ett år efter barnets födelse.

- § 5 Parterna är överens om att arbetare anställd den 1 januari 2010 och som omfattas av GLP, dels den 1 januari 2011, dels den 1 januari 2012, erhåller en extra premieinbetalning om 3.000 kr till sin GLP-pension, under förutsättning att;

- arbetaren är tillsvidareanställd och även var anställd den 1 januari 2009 eller,
- arbetaren är visstidsanställd och har varit anställd vid företaget minst 24 månader under perioden 2007-2009.

Om arbetaren vid respektive inbetalningsdag inte längre kvarstår i anställning föreligger ingen rätt till extra premieinbetalning.

Extra premiebetalning enligt ovan ska även tillfalla arbetare som uppfyller dessa villkor men som inte omfattas av GLP under förutsättning att;

- arbetaren uppnått 21 men inte 25 års ålder 1 januari 2010 och,
- arbetaren varit sysselsatt i arbete under jord.

Deltidsanställda samt anställda som uppbär sjukersättning/aktivitetsersättning ska erhålla premieinbetalning enligt denna paragraf i proportion till sysselsättningsgraden.

- § 6 Parterna är överens om att med anledning av denna uppgörelse kan avräkning ske från löneutrymmet i de kommande riksavtalsförhandlingarna 2010.
- § 7 Med anledning av att parterna enats om att i dessa förhandlingar avlösa det s k tre-valet har IF Metall i förhandlingarna yrkat att GLP ska kunna kompletteras med engångsinsättning. Parterna noterar att denna möjlighet numera finns i Avtalspensionen SAF/LO paragraf 4 a, och att denna möjlighet ersätter den möjlighet att komplettera Avtalspensionen SAF/LO som fanns i tre-valet, och att företagen i grunden är positiva till att arbetarna kan förstärka sin pension.
- § 8 Med anledning av att parterna träffat överenskommelse om att ersätta nuvarande GP-plan med denna överenskommelse om GLP, enas man om att i samband med riksavtalsförhandlingarna 2010 tydliggöra att § 3 mom 2 fortsättningsvis enbart ska gälla för dem som omfattas av punkt 1 i denna överenskommelses övergångsbestämmelser.
- § 9 Parternas målsättning är att samtliga företag inom gruvbranschen på sikt ska omfattas av GLP. Medlemsföretag i GAF som inte omfattas av nuvarande GP-plan kan därför efter inrangering omfattas av överenskommelse

om GLP istället för vid företaget annan gällande pensionslösning. Vid sådan inrangering ska då hela kostnaden avräknas som sådant företag idag kan ha för annan pensionslösning. Avräkning ska ske mot pensionskostnad och/eller lönepott.

Samma inrangeringsförfarande ska ske för nytillkomna medlemmar i förbundet.

Inrangeringsförhandling kan ske med biträde av centrala parter.

- § 10 Parterna är medvetna om det överenskomna regelverkets komplexitet. Parterna är därför överens om att korrigeringar kan bli nödvändiga utan att för den skull överenskommelsens sakliga innehåll ändras. Sådana korrigeringar ska vara gjorda senast den 30 september 2009.

Vid protokollet:

Per Widolf

Justeras:

Robert Schön

Tommy Andersson

Bilaga 7:1

Bestämmelser för kompletterande avtalspension Gruv-LP (GLP)

§ 1

Gruvornas Arbetsgivareförbund och Industrifacket Metall är överens om nedanstående regler för premieavsättning som en komplettering till Avtalspension SAF-LO (ASL), GLP.

För denna pension gäller nedanstående bestämmelser.

Skolungdom anställda i feriearbete omfattas inte av dessa bestämmelser.

Denna överenskommelse gäller enbart för företag förtecknade i bilaga A, och företag som efter GLP-planens införande har anslutit sig till denna.

§ 2

Beträffande förmåner enligt dessa bestämmelser gäller i tillämpliga delar §§ 1-3 samt §§ 6-16 i ”Bestämmelser för Avtalspension SAF-LO”, vilka bifogas denna bilaga (se underbilaga 1:1). I värdebeskedet enligt sistnämnda § 9 anges pensionskapitalet avseende LP-Gruv som en separat post.

Premiebefrielseförsäkringen omfattar ej GLP.

§ 3

Intjänande av GLP sker genom att arbetsgivaren betalar en pensionspremie till den anställdes ålderspension. Premien utgör 4,5 procent av den anställdes pensionsmedförande lön enligt § 4 nedan.

Premie avsätts vid respektive kalenderårs utgång.

Anmärkning

Regeln äger tillämplighet fr o m intjänandeåret 2013.

Premiebetalning under tjänstledighet p g a föräldraledighet ska upprätthållas under 4 månader från föräldraledighetens påbörjande. Ledigheten ska påbörjas senast ett år efter barnets födelse.

§ 4

Den pensionsmedförande lönen utgörs av under kalenderåret utbetald kontant bruttolön i enlighet med reglerna i Avtalspensionen SAF-LO.

§ 5

Uttag av GLP kan ske tidigast vid pensionsavgång. Partiellt uttag av GLP är möjligt.

Vid uttag av GLP före 65 års ålder och där utbetalning upphör vid 65 års ålder ska kortaste utbetalningstid vara ett år.

§ 6

Arbetsgivare som omfattas av ovannämnda kollektivavtal ska senast två månader efter varje kalenderårs utgång till FORA betala in summa premier för arbetare som omfattas av kollektivavtalet. Uppgifter om varje enskild arbetares premie ska samtidigt lämnas till FORA på datamedia enligt anvisningar som meddelas av FORA.

§ 7

FORA vidarebefordrar premierna till den pensionsförvaltare som den anställda valt i Avtalspensionen SAF-LO.

För det fall den anställda inte aktivt har valt förvaltare ska premien föras över till AMF Pension.

FORA företräder de olika pensionsförvaltarna gentemot arbetsgivaren.

§ 8

Den anställdes eventuella val avseende återbetalningsskydd och förmånstagare för Avtalspension SAF-LO ska även gälla GLP.

Anmält val gäller tills nytt val sker.

§ 9

Arbetsgivare eller anställd ska på begäran av FORA eller förvaltare för GLP lämna de uppgifter som påkallas för utredning om rätten till förmåner.

§ 10

Arbetsgivare som försummar att i rätt tid betala premie ska utöver förfallen premie betala ränta på utestående belopp enligt en räntesats motsvarande gällande diskonto ökat med åtta procentenheter samt eventuella indrivningskostnader.

Om arbetsgivare underlåtit att i rätt tid lämna uppgifter om enskilda arbetares premie på sätt som anges i § 6 äger FORA rätt att påföra denne en förseningsavgift om 500 kronor.

§ 11

Twist om kollektivavtalsenlig skyldighet för arbetsgivare att erlagga GLP-premier samt rörande övriga frågor i dessa bestämmelser ska handläggas enligt gällande förhandlingsordning mellan parterna.

I de delar detta avtal hänvisar till bestämmelserna för Avtalspension SAF-LO svarar Pensionsnämnden enligt § 17 ”Gemensamma försäkringsvillkor för AMF-försäkringar” för tolkning av de bestämmelserna.

§ 12

Om dröjsmål med utredning rörande försäkringsfall eller med utbetalning uppstår genom myndighets åtgärd, krigshandling, strejk, lockout, bojkott, blockad eller liknande händelse är varken FORA, pensionsförvaltaren eller arbetsgivaren ansvarig för förlust som härigenom kan uppkomma för den som äger rätt till förmån.

§ 13

Denna överenskommelse gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om ett år.

Bilaga 7:2

Företag som omfattas av GLP

Boliden Mineral AB
Fastighets AB Malmfälten
Kimit AB
LKAB
Malmtrafik i Kiruna AB
Wassara AB
Zinkgruvan Mining AB

Bilaga 8

Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Inledning

Gruvornas Arbetsgivareförbund och IF Metall har träffat följande överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter.

Arbetsgivare, som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på betalningsförmedlaren överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse och efter samråd med den lokala fackliga organisationen låta uppbörden ske via betalningsförmedlaren och via annan bank eller post.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra regler för redovisningen än enligt punkt 4.

1 Uppbörd av fackföreningsavgift

Arbetsgivaren skall, på sätt nedan anges, medverka till uppbörden av arbetarnas ordinarie fackföreningsavgifter.

Avdrag av fackföreningsavgift får endast ske för de arbetare, som lämnat skriftlig fullmakt till arbetsgivaren att göra avdrag. Avdrag görs fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast en månad efter det att fullmakt överlämnats till arbetsgivaren.

2 Avdrag och inbetalning

Arbetsgivaren gör i samband med ordinarie löneutbetalning avdrag för av arbetarparten beslutad medlemsavgift.

Medlemsavgift ska anges i krontal och/eller i procent av bruttolönen. Om medlemsavgiften helt eller till del är angiven som en procentsats av bruttolönen får procentsatsen anges med högst två decimaler.

Eventuell högsta respektive lägsta medlemsavgift ska vara angiven i helt krontal. Med ”bruttolön” avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.

Avdrag för fackföreningsavgift görs efter samtliga i lag eller annan författning reglerade avdrag, samt närmast efter samtliga avdrag, som avser av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet. Det lönebelopp som

återstår efter det att arbetsgivaren har gjort de avdrag som ska göras före avdrag för fackföreningsavgift benämns här nettolön.

Arbetsgivaren ska göra avdrag enbart om fullt avdrag kan göras från nettolönen. Det innebär att nettolönen minst måste motsvara fackföreningsavgiften.

Summan av de medel som arbetsgivaren gjort avdrag för inbetalas till förbundet i anslutning till företagets ordinarie löneutbetalning. Arbetsgivarens ekonomiska ansvar är begränsat till redovisning av de avgifter som dragits.

3 Arbetarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetarparten ska senast under november månad varje år skriftligen eller på motsvarande sätt underrätta arbetsgivaren om de avdrag för fackföreningsavgifter, som ska tillämpas under kommande kalenderår.

Lämnas inte uppgifter enligt första stycket tillämpas oförändrade avdrag under kommande kalenderår.

Arbetarparten överlämnar till arbetsgivaren en förteckning över de nya medlemmar, för vilka avgift ska dras. Samtidigt överlämnas erforderliga fullmakter. Avdrag ska ske från och med den avlöningsperiod de lokala parterna enas om.

4 Redovisning

Arbetsgivarens uppgifter lämnas på redovisningslista eller enligt lokal överenskommelse. Förbundet ska till arbetsgivare, som så önskar, överlämna förtryckta redovisningsblanketter.

För redovisning enligt redovisningslista gäller följande.

- På redovisningslistan anges arbetsgivarens namn, arbetsplats och organisationsnummer. Dessutom anges samtliga arbetstagare för vilka avgifter dragits under perioden med angivande av namn och personnummer samt summan av för varje arbetare avdraget belopp.
- Uppgift ska också lämnas om arbetare för vilka avdrag inte gjorts under föregående månad på grund av att nettolönen inte medgett fullt avdrag samt det inte gjorda avdragets storlek.
- Uppgiftsskyldigheten gäller endast arbetare som lämnat fullmakt. Vid frånvaro som sträcker sig över flera hela redovisningsperioder ska uppgift att lön inte uppburits lämnas endast vid första redovisningstillfället.

- Arbetsgivaren bör informera representant för verkstadsklubben om arbetare som har nyanställts.
- Uppgift ska också lämnas om arbetare som slutat sin anställning eller dragit tillbaka sin fullmakt.

5 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som mellanvarande kollektivavtal om löner och allmänna villkor och därefter med 14 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 4 december 2006

GRUVORNAS ARBETSGIVAREFÖRBUND
INDUSTRIFACKET METALL

Bilaga 9

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag

1 Kvalificering av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning, har en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om maximalt sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden för kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd period.

En arbetare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Det förutsätter att arbetaren återanställs tillsvidare och att arbetaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning

För att undvika missuppfattning konstaterar parterna att kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt på samma sätt som företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd gäller vid driftsenheten och förutsätter att arbetaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd och riksavtalet.

Den sammanlagda anställningstid på 18 månader som krävs för intjänande av ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt behöver inte i sin helhet utgöras av tillsvidareanställning. Emellertid krävs att den sista anställningen utgjort en tillsvidareanställning från vilken arbetaren sagts upp på grund av arbetsbrist.

2 Inhyrning av bemanningsföretag under tid med Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning av bemanningsföretag ske av sakligt motiverade skäl under sammanlagt 30 arbetsdagar. Inhyrning under en sammanhängande period i kontinuerligt skiftgående verksamhet kan ske under 40 kalenderdagar. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt än vad som anges i första och andra stycket, punkt 2, ska föregås av lokal överläggning. För det fall den lokala fackliga organisationen vid dessa överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet ska tillgodoses genom återanställning, och företaget väljer att återanställa gäller bestämmelserna i punkt 3. För det fall företaget väljer att lösa personalbehovet genom inhyrning trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggningarna motsatt sig detta gäller punkt 4.

3 Återanställning

Om den lokala fackliga organisationen vid överläggningar enligt punkt 2 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att frångå turordningen med det antal arbetare som efter avrundning till närmsta heltal motsvarar en tredjedel av det antal arbetare som återanställs. För det fall överenskommelse tidigare träffats om vilken turordning som ska gälla vid återanställning ska dock denna turordning tillämpas. Ytterligare undantag från turordningen kräver lokal överenskommelse.

4 Avlösen av Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Om arbetsgivare, trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggning enligt punkt 3 motsatt sig inhyrning, väljer att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag, ska arbetsgivaren lösa av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten för det antal arbetare med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt som motsvarar antalet inhyrda. Rätt till avlösen tillfaller arbetare i den turordning de har företrädesrätt till återanställning. Avlösen utgörs av ett belopp som motsvarar tre månadslöner (fast kontant månadslön) beräknat på den lön arbetaren uppbar vid anställningens upphörande.

5 Förfarande vid återanställning

För att påskynda återanställningsprocessen kan företaget per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetare som omfattas av turordningen för återanställning. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som senast inom fem arbetsdagar från det meddelandet skickades.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och en accept således inte innebär att återanställning är garanterad.

När svar från arbetare inkommit sker urvalet enligt punkt 3 för återanställning bland de arbetare som svarat att är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

INDUSTRI ARBETSGIVARNA

Producerad av Industriarbetsgivarna
Artikelnummer 8019-2013

