

Allmänna Bestämmelser för Plåtbearbetning

Innehållsförteckning

Allmänna Bestämmelser	1
för Plåtbearbetning	1
Innehållsförteckning	1
§ 1 Allmänna grundregler	4
1. Giltighetsområde	4
2. Omfattning	4
3. Arbetets ledning	4
4. Föreningsrätt	4
5. Kvalitetssäkring och kompetensutveckling	4
§ 2 Arbetstidsavtal	4
1. Allmänna bestämmelser	4
2. Ordinarie arbetstidens längd och förläggning	4
3. Beredskapstjänst	4
4. Flextid	4
5. Treskift m.m.	4
6. Raster, måltidsuppehåll	4
7. Nattvila	4
8. Veckovila	4
9. Tillägg för obekväm arbetstid	4
10. Skiftarbete	4
11. Övertidsarbete	4
12. Övertidsersättning	4
13. Uttag av kompensationsledighet	4
14. Inarbetande av tid	4
15. Arbetsfria dagar	4
16. Arbetstidsförkortning	4
17. Permission	4
18. Ledighet	4
19. Arbetstidens iakttagande	4

20. Frånvaroavdrag vid månadslön	4
21. Arbeten inom bergrum	4
§ 3 Löneformer	4
1. Allmänna grunder	4
2. Fastställande av löneform	4
3. Övergångsregler	4
4. Ackord.....	4
5. Individuell tidlön	4
6. Resultatbonus.....	4
§ 4 Ackordsregler.....	4
1. Allmänna grunder	4
2 Överenskommelser och ändring av priser.....	4
3. Lön vid pågående ackordsarbete	4
4. Mätning av färdigställt arbete	4
5. Ackordsräkning och fördelning av ackord	4
6. Utbetalning av ackordsöverskott	4
7. Rättelser och tvister	4
8. Förverkande av ackordsöverskott	4
§ 5 Lönenivåer	4
1. Allmänna grunder	4
2. Yrkesgruppering	4
3. Ackord.....	4
5. Tidlön	4
§ 6 Övriga ersättningar	4
1. Sjuklön	4
2. Lön för arbetsfria dagar och arbetstidsförkortning.....	4
§ 7 Traktamente och reseersättning	4
1. Arbete på främmande ort.....	4
2. Resa mellan bostad och verkstad	4
3. Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats	4
4. Resa under ordinarie arbetstid	4
§ 8 Löneutbetalning	4
§ 9 Semester	4
1. Allmänna bestämmelser	4
2. Semesterlön och semesterersättning	4
3. Förläggning av semesterledighet	4
4. Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern	4
5. Utbetalning av semesterlön	4
6. Obetald semester månadsavlönade.....	4
§10 Utbildningsavtal för Plåtbearbetningsbranschen	4
1. Plåt- och Vent Yrkesnämnden (PVYN).....	4
2. Lokala Yrkeskommittéer (LY)	4

3. Huvudyrkesombud (HYO)	4
4. Utbildningens form och omfattning	4
5. Utbildningskontrakt	4
6. Tillgodoräknande av utbildning	4
7. Yrkesexamen	4
8. Särskilda skyldigheter vid anställning för yrkesutbildning enligt detta avtal	4
10. Introduktionsprogram för lärlingar	4
11. Provanställning och uppsägningsregler för lärling	4
12. Handledare, uppdrag och ersättning	4
13. Överklagande av beslut	4
14. Skadestånd i visst fall	4
15. Tvist	4
§ 11 Försäkringar och övriga avgifter	4
2. Övriga försäkringar	4
§ 12 Specialbestämmelser, ordnings- och skyddsregler	4
1. Ordningsregler	4
2. Skydds- och arbetsmiljöregler	4
§ 13 Förhandlingsordning vid tvist	4
Allmänna regler	4
1. Lokal förhandling	4
2. Central förhandling	4
3. Tidsfrister	4
4. Lönetvist	4
5. Tvist om arbetsskyldighet	4
6. Genomförande av förhandling	4
7. Protokoll	4
8. Avslutande av förhandling	4
9. Förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ MBL	4
10. Ränta	4
§ 14 Giltighetstid och uppsägningsförfarande	4
Bilaga 1	
Överenskommelse med anledning av lagen (1982:80) om anställningsskydd	4
1. Anställningsavtal för lärlingar	4
2. Uppsägning - skadestånd	4
3. Återanställningsrätt	4
4. Bemanning	4
6. Rätt att stå kvar i anställningen till fyllda 67 år	4
8. Arbetsgivarintyg	4
Bilaga 2 Permittering	4
Bilaga 3 Samarbete mellan företag	4

Bilaga 4 Överenskommelse om tillämpningsregler rörande MBL 38 § vid arbeten enligt plåtslageribranschens kollektivavtal	4
1. Förhandling genom översänd förteckning och information	4
2. Förhandling i övriga fall	4
Bilaga 5 Överenskommelse om tillämpning av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)	4
1 Lagens tillämpningsområde	4
2 Rätt till betald ledighet	4
3.a) Utbildning av fackliga förtroendemän	4
3.b) Tillämpningsregler avseende facklig förtroendemannautbildning	4
4. Hantering av tidunderlag för planerat fackligt arbete	4
Bilaga 6 Överenskommelse om företagsanpassad medbestämmande (MB)-organisation inom avtalsområdet	4
Inledning	4
1 Informations- och förhandlingsskyldighet	4
2 Utseende av kontaktombud	4
3 Kontaktombud - facklig förtroendeman	4
4 Ledighet och ersättning till kontaktombud	4
5 Adjunktion	4
6 Koncern	4
7 Förhandlingsordning	4
Bilaga 7 Arbetsmiljöavtal	4
1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning	4
2 Samverkan mellan de centrala parterna	4
3 Samverkan i företagen, skyddsombud och lokal facklig organisation	4
4 Företagshälsovård	4
5 Utbildning	4
6 Tvister	4
7 Giltighetstid	4
Förteckning av överenskommelser mellan parterna som ej intagits i detta tryck.	4
Bilaga 8: Utvecklingsavtal	4
Bilaga 9: Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK	4
Bilaga 10: Överenskommelse gällande gränserna mellan	4
Bilaga 11: Överenskommelse om konkurs- och garantifond	4
Bilaga 12: Överenskommelse om gemensam lönestatistik	4
Bilaga 13: Avtal om arbetsstudier	4
Bilaga 15: Tillämpningsanvisningar avseende icke nivåhöjande löneökningar	4
Alfabetiskt register	4

§ 1 Allmänna grundregler

1. Giltighetsområde

Detta avtal äger tillämpning för samtliga arbetstagare, anställda i företag som är medlemmar i Plåtslageriernas Riksförbund.

2. Omfattning

Detta avtal omfattar allt förekommande byggnadsplåtslageri och takarbeten inklusive lättbyggnadsteknik med plåt som huvudkomponent, allt med därtill hörande och närliggande arbeten.

3. Arbetets ledning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av denna punkt skall hänsyn tas till att såväl avtal som lag begränsar arbetsgivarens rätt.

4. Föreningsrätt

a) Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt.

b) Anser arbetstagarna att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, eller att det eljest innebär en orättvisa, skall de, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

5. Kvalitetssäkring och kompetensutveckling

a) Gemensamma utgångspunkter

Parterna uttalar en vilja att ge förutsättningar till en kompetens- och kvalitetshöjning i branschen genom att aktivt verka för anlitande av seriösa samarbetande företag och underentreprenörer i företagen.

Varje företag skall svara för att rätt kvalitet och kompetens uppnås inom parternas avtalsområde genom:

- att planera och genomföra arbetet rätt från början,

- att arbeta in kvalitet i verksamheten bl. a. genom fort- och vidareutbildning i syfte att uppnå individuell behörighet, egenkontroll och erfarenhetsåterföring,
- att anlita kollektivavtalsbundna samarbetspartners som t ex "samarbetande företag", entreprenörer, konsulter och leverantörer som har minst samma kvalitetskrav som företagen i sin verksamhet.

b) Kontroll och rättelse

Allt arbete utföres väl och enligt vederbörligen givna instruktioner. Arbetsgivaren äger att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där sådant erfordras.

Då större arbeten utföres skall arbetsgivaren till arbetstagare lämna skriftlig order med nödvändiga instruktioner för arbetets utförande. Avvikelse från instruktionen får ej ske utan arbetsgivarens skriftliga medgivande.

Med arbetsgivarens medgivande har beställare rätt att lämna arbetstagaren skriftlig order, vilken lämnas till arbetsgivaren i samband med tidnotornas avlämnande. När det av beställaren beordrade arbetet slutförts skall arbetstagaren lämna uppgift till arbetsgivaren om beställt arbete och arbetstid och vid ackord fördelat på ackords- och timtid.

c) Kvalitetssäkring – egenkontroll

I syfte att höja kvalitetsnivån i branschen samt att tillgodose krav från byggherrar, beställare och konsument, har företagen inom branschen i allt ökad utsträckning infört system för kvalitetssäkring innefattande egenkontroll avseende vissa arbetsmoment.

Egenkontrollen ingår i arbetsuppgifterna och innebär att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare checklistor, dagbok och rapportblanketter för kontroll av kvalitetskritiska arbetsmoment. Syftet med dessa handlingar är att de skall fungera som kvalitetsdokument, signerade av vederbörande arbetstagare. Sammantaget blir detta en dokumentation på att arbetena utföres i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

§ 2 Arbetstidsavtal

1. Allmänna bestämmelser

Detta avtal ersätter arbetstidslagen (1982:673) i dess helhet. Avtalet utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens allmänna skyddsbestämmelser avseende förläggning av arbetstid, respektive särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga.

Arbetstagare som omfattas av detta avtal undantas härigenom från tillämpningen av arbetstidslagen. I stället gäller arbetstidsreglerna i detta avtal.

Överenskommelse om avvikelse från detta avtal och/eller avvikelser avseende nattarbete, veckovila och övertidsvolym får träffas mellan företaget och Byggnads region. Om sådan överenskommelse inte träffas, gäller avtalets regler.

2. Ordinarie arbetstidens längd och förläggning

Den ordinarie arbetstiden vid dagarbete är 40 timmar per helgfri vecka som utlägges med 8 timmar per dag under veckans 5 första dagar.

Den ordinarie arbetstiden förläggs mellan klockan 06.00 och 17.30. Överenskommelse om annan förläggning av arbetstiden än ovan kan träffas enligt punkt 1 stycke 3.

För tvåskiftarbete och intermittent treskiftarbete gäller dock 38 timmar och för kontinuerligt treskiftarbete 36 timmar per helgfri vecka.

Vid arbete på bygg- eller installationsarbetsplats tillämpas på denna gällande arbetstider, såvida annan överenskommelse ej träffas.

Såvida inte annat överenskommit med arbetstagaren skall dennes ordinarie arbetstid vara schemalagd. Arbetstagaren skall få besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst 30 dagar i förväg. Denna tidsfrist kan dock avkortas vid speciella och opåräknade förhållanden.

3. Beredskapstjänst

Arbetsgivare och anställd kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst.

Då fara i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren rätt att påfordra beredskapstjänst; dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare.

Om ingen annan överenskommelse träffas bör ett beredskapstjänstetillfälle inte vara längre än sju dagar.

Under beredskapstjänst ska arbetstagaren kunna infinna sig på företaget inom loppet av en timme. Underrättelse om beredskapstjänst ska lämnas senast två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om händelse som inte kunnat förutses ger anledning till det.

För arbete under beredskapstjänst betalas övertidsersättning enligt respektive kollektivavtal eller ges kompensationsledighet på de förutsättningar som anges i respektive avtal. För beredskap utöver ordinarie arbetstid utges ersättning per tillfälle med ett belopp enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Parterna åtar sig att följa tillämpningen under avtalsperioden, så att nödvändigt beredskapsarbete kan utföras.

4. Flextid

Med flextid menas att arbetstagaren förfogar över arbetstidens förläggning. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan skriftligen träffa överenskommelse om flextid.

- Flextid får ej förläggas när uppenbara hinder i verksamheten föreligger.
- Samråd skall alltid äga rum inom arbetslaget innan flextid arbetas in eller tas ut.
- Flextid kan förläggas mellan 06.00 - 09.00 och 15.00 - 18.00.
- Flextidkonto får uppgå till maximalt minus 16 timmar och plus 40 timmar om skriftlig överenskommelse om annat ej träffas. Sådant överenskom- melse upphör att gälla efter 1 veckas uppsägningstid.
- Flextid utgör inte grund för OB- eller övertidsersättning.
- Vid arbete som kräver övernattnings på annan ort kan flextid tas ut mellan 06.00 och 20.00 efter överenskommelse med arbetsgivaren.
- Flextid skall noteras på tidnotor.

5. Treskift m.m.

Innan arbetsgivaren beslutar att införa eller upphöra med kontinuerligt treskiftsarbete, eller annan ordinarie arbetstid förlagd till nattetid, skall förhandling hållas med Byggnads region.

6. Raster, måltidsuppehåll

Raster är sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden.

Arbetstagare har rätt till sammanlagt 1 timme och 15 minuters rast per arbetsdag. Sådana raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden. Förläggning av raster skall överenskommas mellan arbetsgivare och berörda arbetstagare.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än 5 timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen.

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

Vid övertidsarbete i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid, har arbetstagaren rätt till 15 minuters måltidsrast innan övertidsarbetets början samt även därefter var 3:e timma utan att löneavdrag görs.

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

Beträffande avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 punkt 1.

7. Nattvila

Alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Beträffande övriga avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 punkt 1.

8. Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskaps-tid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbetet när behov uppkommer.

Veckovilan skall i möjligaste mån förläggas till veckoslut.

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

Beträffande övriga avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 punkt 1.

9. Tillägg för obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses all arbetstid mellan klockan 17.00 och 06.30.

- a) För arbete som utförs helgfri vardag mellan klockan 17.00 och 22.00 utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:
- 30 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
 - Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 18 minuter per arbetad OB-timme.
- b) För arbete som utförs helgfri vardag mellan klockan 22.00 och 06.30 utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:
- 50 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
 - Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 30 minuter per arbetad OB-timme.
- c) För arbete som utförs lördagar och helgdagar utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:
- 100 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.

- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 1 timmar per arbetad OB-timme.

För arbete som ger rätt till övertidsersättning, utbetalas ingen OB-ersättning.

10. Skiftarbete

Vid införande av eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete skall arbetstagen såvitt möjligt ges besked om detta minst 5 dagar i förväg.

Vid löneformerna timlön och ackord utges ett skiftformstillägg med:

- 6,1 % av avtalets lägsta lön per arbetad skifttimme vid tvåskift och intermittent treskift,
- 12,8 % av avtalets lägsta lön per arbetad skifttimme vid kontinuerligt treskift, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.

Därutöver utges ersättning enligt punkt 8 eller 10 oberoende av löneform.

För arbetstagare med regelbundet skiftarbete eller med ordinarie arbetstid regelbundet förlagd till obekväm arbetstid, kan utgående skifttillägg omvandlas till fast månatligt tillägg.

11. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som den heltidsanställda arbetstagen utför utöver det för honom gällande ordinarie arbetstidsmåttet enligt arbetstidsschemat, om

- övertidsarbetet har påkallats/överenskommit på förhand eller
- där detta ej kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand och arbetstagen överskridit den enligt punkt 2 överenskomna genomsnittliga arbetstiden.

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagen, såvida han/hon icke är därtill förhindrad, arbeta övertid i den utsträckning som denna paragraf medger. Innan sådant övertidsarbete utförs eftersträvas överenskommelse mellan arbetsledning och berörd arbetstagen.

Övertidsarbete får inte vägras i följande fall:

- Vid risk för skada på person eller egendom.
- När det är fråga om kortvarigt reparations- eller underhållsarbete i lokaler och arbetsställen, då övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar, eller lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

Vid övertidsarbete beräknas ersättningen per påbörjad halvtimme, även om övertidsarbetet pågått kortare tid än en halvtimme.

Nytt inkommande arbete inom samma tidsperiod som redan ersatts enligt ovan ingår och inräknas i den föregående, så länge arbetet avslutas inom samma halvtimme.

a) Övertidsuttag

Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av 4 veckor eller 50 timmar under 1 månad, dock högst med 200 timmar under samma kalenderår (allmän övertid).

Övertid utöver allmän övertid får uttagas efter lokal överenskommelse med Byggnads region.

b) Återföring av tid

När övertidsarbete ersätts med ledig tid, kompensationsledighet, enligt punkt 12, skall den tid som motsvarar faktiskt utfört övertidsarbete återföras till det tillgängliga övertidsutrymmet.

12. Övertidsersättning

a) För övertidsarbete som utförs helgfri vardag kl. 06.30 - 20.00 utges, utöver ordinarie lön, ersättning med:

- 50 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas. Till månadsavlönade utges dessutom 1/168 av månadslönen per timma.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 1 timma och 30 minuter per arbetad övertidstimma.

b) För övertidsarbete på annan tid utges, utöver ordinarie lön, ersättning med:

- 100 % av avtalets lägsta lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas. Till månadsavlönade utges dessutom 1/168 av månadslönen per timma.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 2 timmar per arbetad övertidstimma.

Övertidsarbete på arbetstagarens arbetsfria dagar enligt punkt 14 a) jämföras med övertidsarbete enligt b).

13. Uttag av kompensationsledighet

Om arbetstagaren så önskar och arbetsgivaren bedömer det som möjligt med hänsyn till verksamheten vid företaget, kan överenskommelse träffas om kompensationsledighet i stället för ersättning för arbete på övertid och/eller obekväm arbetstid.

Ledigheten utlägges efter samråd med arbetstagaren. Därvid bör arbetstagarens önskemål beträffande utläggning beaktas så långt det är möjligt.

Kompensationsledighet omfattande högst 1 dag får tas ut efter en varseltid av 5 arbetsdagar. Föreligger allvarliga produktionsmässiga skäl kan arbetsgivaren uppskjuta uttaget av sådan ledighet.

Om företaget och arbetstagarna inte enas om annat får högst 40 timmar övertidsarbete per år ersättas med kompensationsledighet.

14. Inarbetande av tid

Inarbetande av tid får ske efter överenskommelse. Inarbetandet skall ske innan ledigheten tas ut såvida annan överenskommelse ej träffas. Sådan inarbetad tid ger rätt till lön för fridagar och helgdagar.

15. Arbetsfria dagar

a) Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, Sveriges nationaldag, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton är arbetsfria dagar.

De år Sveriges nationaldag infaller på en lördag eller söndag utlägges 8 timmar extra arbetstidsförkortning enligt punkt 15.

Lön för arbetsfri dag utges med bibehållen lön.

Lön för arbetsfri dag betalas för dag som infaller måndag till fredag, under förutsättning att arbete annars skulle ha utförts enligt punkt 2, arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning.

b) Lön för arbetsfria dagar utges till arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst 3 månader under de senaste 12 månaderna samt vars anställning består efter helgen.

Rätt till lön för arbetsfria dagar har den arbetstagare som arbetat hela arbetsdagen närmast före och efter den arbetsfria dagen samt uppbär lön per timma. Skriftligt beviljad semester eller kortare beviljad ledighet under sådan kvalifikationsdag medför ej förlust av rätten till lön. Rätt till lön föreligger för dag som infaller under sjukperiod eller vid ledighet enligt Föräldraledighetslagen (1995:584).

Lön för arbetsfria dagar betalas inte för helgdag som arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning för från allmän försäkringskassa, studiestödsnämnd eller motsvarande, ej heller om beviljad ledighet överstiger 15 arbetsdagar.

16. Arbetstidsförkortning

a) Varje arbetstagare erhåller 37 timmars arbetstidsförkortning per år. Arbetstidsförkortningen intjänas jämt fördelat över året.

För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, d v s som börjar eller slutar sin anställning under året, eller är frånvarande av orsak som inte är semester eller semesterlönegrundande, beräknas arbetstidsförkortningen med $1/365 \times 37$ timmar för varje övrig anställningsdag. Brutna timmar avrundas till närmast högre helt timtal.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

b) Intjänad men ej uttagen arbetstidsförkortning faller till betalning vid årets utgång. Vid avslutad anställning utfaller intjänad men ej uttagen arbetstidsförkortning till betalning i samband med slutlön.

Om en arbetstagare avslutar sin anställning på egen begäran, och har tagit ut mer arbetstidsförkortning än som intjänats, avräknas uttagen men ej intjänad arbetstidsförkortning på slutlön.

c) En förutsättning för att ha rätt till arbetstidsförkortning är att anställningen är tills vidare, eller varat mer än 3 månader. Om anställningen avslutas inom 3 månader efter anställningsdagen utgår ingen arbetstidsförkortning. Om anställningen består efter 3 månader räknas intjänandet av arbetstidsförkortningen från och med den första anställningsdagen.

Anmärkning

Arbetstidsförkortning kan företrädesvis utläggas på klämdagar. Med klämdag avses enskild dag som ligger mellan arbetsfri dag och lördag

eller söndag. Överenskommelse om ledighet på annan dag än klämdag kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därvid bör den enskilde arbetstagarens önskemål beträffande ledighetens förläggning beaktas så långt det är möjligt.

17. Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Permission kan beviljas i följande fall:

1. Eget bröllop,
2. Egen 50-årsdag,
3. Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
4. Egen arbetsskada som inträffar under arbetsdag och som föranleder arbetstagare att lämna arbetsplatsen,
5. Högst 2 återbesök hos läkare om dessa föranleds av arbetsskada eller olycksfall,
6. Vid kallelse till företagshälsovårdens hälsokontroller,
7. Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från företagsläkare,
8. Nära anhörigs frånfälle,
9. Nära anhörigs begravning,
10. Vård av nära anhörig, boende på den anställdes bostadsort, vid akut sjukdomsfall.

Anmärkningar

- Förutsättning för att permissionslön enligt 4 skall utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.
- Som nära anhörig enligt 8 – 10 räknas make/maka, samboende, barn, syskon, barnbarn, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.
- Med samboende avses den som sammanlever med annan under äktenskapsliknande förhållanden.
- Vid nära anhörigs begravning enligt 9 kan permission också omfatta nödvändiga resdagar, dock högst 2.

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

Resor och sjukvårdskostnader som föranleds av olycksfall i arbetet bekostas av arbetsgivaren i den mån ersättning från försäkringskassan ej utges.

Permissionslön kan ej utgå samtidigt med ersättning för motsvarande tid från försäkringskassan. Arbetstagaren har dock rätt till mellanskillnaden i de fall ersättningen från försäkringskassan understiger den permissionslön arbetstagaren är berättigad till.

18. Ledighet

Arbetstagare äger att, efter förut träffad överenskommelse med arbetsgivaren, erhålla ledighet för fullgörande av arbete i av avtalet berörda organisationers tjänst. Det åligger dock arbetstagaren att vid sådant fall anmäla då ledigheten skall börja och sluta.

19. Arbetstidens iakttagande

Arbetstiden skall, med iakttagande av här ovan angivna bestämmelser, börja och sluta på fastställda tider och får ej inskränkas genom tidens användande till annat än utförande av åtaget arbete.

20. Frånvaroavdrag vid månadslön

Vid all frånvaro på arbetsdag såsom semester, sjukdom och övrig semesterlönegrundande frånvaro, tjänstledighet och liknande görs avdrag från månadslön med 1/168 per timma, 1/22 per arbetsdag eller 1 månadslön för hel månad. Vid långvarig frånvaro del av dag, exempelvis deltidssjukskrivning, reduceras månadslönen i motsvarande grad.

Anmärkning

Vid sjukfrånvaro se § 6 punkt 1.b2 och d)

21. Arbeten inom bergrum

a) Vid arbeten, som utförs inom bergrum, eller regionar av bergrum där bergarbete eller kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete pågår, är den ordinarie arbetstiden 7,2 timmar under var och en av veckans 5 första dagar. Överenskommelse om annan indelning av arbetstiden (genomsnittligt 36 timmar per vecka) må dock träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Reglerna om arbete inom bergrum tillämpas för varje utrymme för sig under förutsättning att utrymmena är avgränsade från varandra med exempelvis skärmvägg eller port.

b) Vid arbete som avses ovan, vid löneformen timlön eller ackord, skall ordinarie lön ökas med 13 %.

För arbetstagare som endast under del av dag deltar i arbete i bergrum, gäller den för vederbörande arbetstagare ovan jord tillämpade ordinarie arbetstiden. Sådan arbetstagare äger för varje i bergrum fullgjord arbetstimma uppbära den ersättning som nämnts i föregående stycke.

c) Bestämmelserna i punkterna a) och b) gäller ej för arbeten som utförs sedan bergarbete avslutats eller kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum avslutats.

d) Med uttrycket "i bergrum" avses den del av en arbetsplats, som ligger innanför berginslagen till ingångar samt under bergytan vid sänken och hiss-, ventilations- och tubschakt.

e) Med uttrycket "bergarbete" avses:

- borrhning, laddning, sprängning och salvskrotning,
- upplastning och uttransport av bergmassor,
- skyddsskrotning samt
- bergförstärkningsarbeten.

Som bergarbete räknas inte bortsprängning av enstaka gadd eller mindre bergparti och därmed sammanhängande arbeten i tidigare färdigställda bergrum.

f) För transport av material till och från arbetsplats inom bergrum med bil, traktor eller liknande fordon tillämpas den ovan jord gällande arbetstiden.

g) Om verkstadsplats är placerad utanför bergrummet, gäller bestämmelserna i punkterna a), b) och c) även för den arbetstid, som förekommer vid verkstadsplatsen.

h) Ovan angivna bestämmelser gäller även för lärlingar.

i) Tillägg för övertid beräknas på den i avtalet fastställda lägsta lönen.

§ 3 Löneformer

1. Allmänna grunder

Löneformen är ackord, om inte annat överenskommes. Parterna, dvs. arbetstagare och arbetsgivare, är fria att träffa överenskommelse om tidlön.

Överenskommelser om löner och löneformer skall vara skriftliga.

Ny överenskommen löneform träder i kraft i samband med att nytt arbete/objekt påbörjas. Överenskommen löneform för visst pågående arbete/objekt skall ovillkorligen bibehållas tills arbetet/objektet slutförts såvida inte annan överenskommelse därom träffas. Om part upptar diskussion om löneform och överenskommelse ej träffas är löneformen rakt/rent ackord.

2. Fastställande av löneform

Löneformerna är ackordlön eller tidlön.

Ackord

Rakt/rent ackord

Premieackord

Kombiackord; dvs. såväl rakt/rent ackord som premieackord mätes och det som är fördelaktigast för den anställde utfaller till betalning.

Tidlön

Timplön

Månadslön

Tidlön

Tidlön är fast lön. (Tidlön kan dock kompletteras med en mindre rörlig lönedel om maximalt 5 % utan att därmed betraktas som ackordslön).

Vid klart avgränsad verksamhet såsom byggnadsplåtslageri, ventilationsarbeten eller plåtbearbetning kan olika löneformer förekomma för respektive verksamhet.

3. Övergångsregler

Vid övergång från timlön till månadslön eller motsatsvis används multiplikatorn/dividenden 174. I talet 174 ingår lön för fridagar och helgdagar.

Vid övergång från ackordslön till tidlön skall det statistiska genomsnittet beaktas.

4. Ackord

a) Rakt/Rent ackord

Rakt ackord utges enligt reglerna i § 4.

b) Premieackord

Premieackord utges med en fast del enligt § 5.4.c) samt 40 % av gällande ackordspris och i övrigt enligt reglerna i § 4.

c) Kombiackord

dvs. såväl rakt/rent ackord som premieackord mätes och det som är fördelaktigast för den anställde utfaller till betalning.

d) Individuellt tillägg

Individuellt tillägg kan utges utöver ackordet i enlighet med principerna i punkt 5.

Protokollsanteckning

- 1) Lägsta ackordsförtjänst är kollektivavtalets lägsta lön.
- 2) Företagsvis förhöjd lägsta lön kan överenskommas med berörda arbetstagare.
- 3) Den fasta delen vid premieackord fastställs av de centrala parterna.

5. Individuell tidlön

Tidlön utges per arbetad timma eller per arbetad månad.

Den individuella lönen är personlig och utgår från den enskildes sätt att uppfylla de krav som anställningen och arbetsuppgifterna ställer på honom.

Vägledande för fastställande av den individuella lönen är att arbetstagare i sin anställning skall kunna öka sin inkomst till följd av erfarenhet, ansvar,

ökad yrkeskunskap och lång anställningstid i företaget. Företagets värderingsgrunder för individuellt tillägg skall vara tydliga och väl förankrade.

Andra värderingsgrunder för individuell lön kan vara:

- Effektivitet,
- Kvalitet i arbetet,
- Problemlösning,
- Samarbetsförmåga,
- Mångsidighet

Företagets sätt att använda och inbördes rangordna sina värderingsgrunder utgör en viktig del av företagets lönepolicy. Denna skall vara känd, tydlig och väl förankrad, och upplevas som skälig.

Vid utläggning av individuell lönehöjning skall alla arbetstagare, även lärlingar, omfattas vid bedömningen. Arbetstagare som inte erhåller någon individuell lönehöjning eller enbart en begränsad sådan eller upplever sig ha en omotiverad löneskillnad inom företaget, har rätt att begära en särskild genomgång av behovet av kompetenshöjande insatser eller liknande samt arbetsuppgifternas innehåll.

6. Resultatbonus

Företaget kan efter samråd med arbetstagarna införa resultatbonus.

Resultatbonus utges utöver de i punkterna 4 eller 5 angivna löneformerna.

§ 4 Ackordsregler

1. Allmänna grunder

a) Tidnotor

Vid ackordsarbete skall all tid för ackords- och timtidsarbete samt väntetid enligt e) antecknas i tidnotor. Tidnotorna skall regelbundet attesteras.

b) Avtalshöjningar

Priser i interna ackordsöverenskommelser stiger med 2.6 % 2012-05-01.

c) Arbete enligt ackordsprislista

Överenskommelse om företagsvis ackordsprislista kan träffas i lokal förhandling. Vid löneformen ackord skall allt arbete, där pris finns utsatt i fastställd ackordsprislista, utföras på ackord, och ackordsprislistan tillämpas.

Varje ackordsarbete utgör en enhet för sig. Samtliga ackordsarbeten skall mätas.

Om arbetstiden för ett ackordsobjekt inte uppgår till mer än 16 arbetstimmar, kan sådant arbete utföras mot tidlön om arbetstagaren så önskar.

Vid utökning eller nedskärning av ackordslaget, skall arbetsgivaren samråda med arbetslaget före sådan förändring.

Då arbetsgivare och arbetstagare gemensamt utför ackordsarbete, skall arbetsgivaren veckovis lämna specificerad uppgift till arbetslaget om antalet ackords- och timtidstimmar han deltagit i arbetet ifråga.

d) Hjälp vid ackordsarbete

Ackordslaget har rätt att, från arbetsgivaren, rekvirera tillfällig och lämplig hjälp med montage av tunga eller skrymmande detaljer. Betalning för denna hjälp avdrages från ackordssumman med avtalets lägsta lön enligt § 5, per arbetad timme.

e) Väntetidsersättning och särskilda betalningsregler

Måste arbetstagare, utan eget vållande, vänta på material eller uppstår hinder i arbetet, ersätts därigenom uppkommen väntetid enligt punkt 3. a) under förutsättning att annat arbete ej erhållits.

Hindras arbetstagaren i arbetet därför att arbetsgivaren inte lämnat order eller instruktioner enligt § 1 punkt 5. b) erhåller arbetstagaren ersättning för väntetid enligt punkt 3. a).

För tid som åtgår för ackordslaget vid iordningställande av arbetsplats enligt § 12 punkt 1. b), tillföres ackordssumman lön enligt punkt 3. a) per arbetad timme.

2 Överenskommelser och ändring av priser

a) Överenskommet ackordspris

Finns arbete ej prissatt i ackordsprislistan, eller är arbetet av sådan beskaffenhet, att densamma ej kan tillämpas, skall arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ett för det aktuella arbetet lämpligt ackordspris. Överenskommelsen skall träffas innan arbetets påbörjats samt vara skriftlig.

Vid premieackord skall 40 % av överenskommet ackordspris tillämpas.

b) Sänkning av ackordspris

Om arbeten, som är prissatta i ackordsprislistan, med hjälp av nya anordningar, maskiner, verktyg eller dylikt, kan utföras på ett snabbare, eventuellt även enklare sätt, kan ackordsprisen sänkas.

Begäran om sänkt ackordspris för arbeten som ovan avses, görs till den lokala fackliga organisationen. Kan överenskommelse om pris ej träffas, kan ärendet hänskjutas till förhandling enligt § 13.

Träffad uppgörelse rapporteras till de centrala parterna.

c) Arbetets utförande mot tidlön

Kan på sätt som sägs i punkt a) överenskommelse om ackordspris ej träffas skall ifrågavarande arbete utföras mot överenskommen tidlön.

d) Uppgörelse genom organisationerna

Har endera parten förhindrat uppgörelse om ackordspris kan motparten hänvända sig till sin organisation, som har skyldighet att ingripa för att få

överenskommelse till stånd. Vägrar part ändå att träffa överenskommelse, skall det pris gälla, varom de centrala parterna kan enas.

3. Lön vid pågående ackordsarbete

a) Lön under pågående ackordsarbete

Arbetstagaren har rätt att, per arbetad timme, erhålla överenskommen tidlön med en utbetalningsnivå som lägst motsvarar avtalets lägsta lön enligt § 5. Denna utbetalningsnivå utgör garanterad lön. Lönen avdrages från ackordssumman efter fördelning.

Anmärkning till a)

Den del av ackordssumman som återstår efter avdrag enligt a) benämnes ackordsöverskott.

b) Förskott på ackordsöverskott

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om förskottsutbetalning av förväntat ackordsöverskott. Förskottet avdrages från ackordssumman efter fördelning. Om förskott som har utbetalats inte i sin helhet täcks av ackordsöverskottet, är varje arbetstagare som erhållit för mycket återbetalningsskyldig härför.

Uppstår återbetalningsskyldighet skall arbetsgivaren skriftligen inom 30 arbetsdagar efter det att aktuell fördelningslista upprättats enligt punkt 5. a) meddela arbetstagaren hur återbetalningen bör ske. Om så ej meddelats är återbetalningskravet förverkat. Sådant skriftligt meddelande kan lämnas på tidssedel eller dylikt.

c) Delmätning

Överenskommelse om delmätning kan träffas för ackordsarbeten som omfattar mer än 500 timmar för beräkning av förskott enligt b) ovan.

d) Avbrott i ackordsarbete

Avbryts ett ackordsarbete och endast enstaka detaljer kvarstår, vilka är av synnerligen ringa betydelse för ackordssumman, kan arbetet mätas, och överskott utbetalas.

Avbryts ett ackordsarbete längre tid än 20 arbetsdagar, skall detsamma efter begäran mätas och överskott utbetalas.

Påbörjade men ej färdigställda ackordsmoment värderas av arbetstagaren och arbetsgivaren gemensamt. Om enighet dem emellan ej kan uppnås, utförs värderingen av de centrala parterna.

4. Mätning av färdigställt arbete

a) Genomförande av mätning

Färdigställt arbete skall mätas i sin helhet.

Vid mätning skall arbetsgivaren eller dennes ombud samt representant från ackordslaget delta.

Protokollsanteckning till b)

Mätning verkställs snarast möjligt, dock senast inom 15 arbetsdagar efter det att färdigställt arbete och fullständiga tidsuppgifter föreligger. Överenskommelse om annan tidsfrist kan dock träffas.

Om ovan angivna tidsfrister överskrids med mer än 5 arbetsdagar har arbetstagaren rätt att erhålla extra förskott på förväntat överskott enligt överenskommelse mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare.

5. Ackordsräkning och fördelning av ackord

a) Ackordsräkning

Efter fullgjord mätning upprättas ackordsräkning med fördelningslista. Allt ackordsarbete och allt tidlönearbete i samband med ackordsarbete skall uppföras på ackordsräkningen.

b) Rätt till fördelning och fördelningstal

För att ha rätt till del i ackord krävs att man har ett fördelningstal enligt § 5, med iakttagande av nedanstående begränsningar.

De som deltagit i ackordet skall dela ackordssumman efter det antal ackords- och tidlönetimmar med vilka var och en deltagit i ackordsobjektet, och i proportion till vederbörandes fördelningstal.

Arbetstagare under utbildning erhåller efter 3 400 timmar inom ramen för § 10, Utbildningsavtalet, del i ackordsfördelningen baserat på det för honom

gällande fördelningstalet. Överenskommelse om del i ackordsfördelningen tidigare än efter 3 400 timmar kan träffas med ackordslaget.

Rätt till ackordsfördelning föreligger även för arbetstagare under utbildning, då denne hjälper arbetsgivare med utförande av ackordsprissatt arbete. I de fall dylikt arbete icke uppmäts, värderas lärlingens rätt till del i överskott efter ackordsförtjänsten för jämförliga arbeten. Uppstår därvid tvist, avgörs denna enligt bestämmelserna i § 13.

c) Fördelning av ackordsöverskott

För arbetstagare med rätt till fördelning enligt b), gäller att all tid på ackordsobjektet multipliceras med för var och en gällande fördelningstal. Arbetstagare med lägre fördelningstal erhåller därigenom ett reducerat antal timmar som ger samma andel av ackordssumman som arbetstagare med högsta fördelningstal.

Efter fördelning avgår, från varje arbetstagares andel i ackordet, den lön som var och en uttagit på ackordsobjektet.

d) Beräkningsexempel

Ackordssumman på utfört arbete är 30.096 kronor.

A = yrkesarbetare med fördelningstal 100 %

B = lärling (3 401 - 4 250 tim) med fördelningstal 60 %

A och B har arbetat 100 timmar vardera.

A har 100 tim x 1,00 = 100 tim

B har 100 tim x 0,60 = 60 tim

Summa 160 tim

Vid fördelningen av bruttolönen har således A och B 160 timmar tillsammans.

Förtjänstekvation: 30 096:- = 188:10

160

Fördelning: A erhåller 100 x 188:10 = 18.810:-

B erhåller 60 x 188:10 = 11.286:-

= 30.096:-

Uttag: A 100 tim x 133:00 = 13.300:-

B 100 tim x 102:00 = 10.200:-

Fördelning minus uttag = ackordsöverskott

A = 18.810:- - 13.300:- = 5.510:-

B = 11.286:- - 10.200:- = 1086:-

e) Överlämnande av ackordsräkning

Upprättad ackordsräkning och fördelningslista överlämnas till berörd representant för ackordslaget, senast 20 arbetsdagar efter fullgjord mätning.

6. Utbetalning av ackordsöverskott

Ackordsöverskott eller ostridigt belopp enligt ackordsräkning skall utbetalas vid första ordinarie avlöningsdag som infaller efter utgången granskningstid enligt punkt 7. a).

7. Rättelser och tvister

a) Tvist om ackordsräkning

Uppstår tvist om ackordsräkningen skall arbetsgivaren begära förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen inom 15 arbetsdagar.

b) Tvist om ackordslön

Vid tvist om ackordslön skall förhandlingsordningen i § 13 (lönetvist) äga tillämpning.

För tvister om ej prissatta arbeten i samband med ackordsarbete gäller vad som sägs i punkt 2 b, c, d.

8. Förverkande av ackordsöverskott

Om arbetstagare utan arbetsgivarens tillstånd eller utan laga förfall lämnat ett ackordsarbete före arbetets färdigställande, är det på honom belöpande överskottet förverkat. I den mån hans överskott ej åtgår till avlöning eller andra direkta utgifter i och för ifrågavarande arbete, tillfaller överskottet den eller de arbetstagare som slutfört ackordet.

§ 5 Lönenivåer

1. Allmänna grunder

Någon löneskillnad på grund av kön får ej förekomma.

Parterna är ense om att val av löneform inte skall innebära stagnation av löneutvecklingen.

Vid lönerevision skall löneutvecklingen inom regionen beaktas.

Efter träffad förbundsuppgörelse om löner skall förhandling om lönerevision upptas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Sådan överenskommelse löper med samma giltighetstid som förbundsuppgörelsen.

Kan överenskommelse ej nås skall de centrala organisationerna konsulteras innan lokal förhandling avslutas.

Kan parterna ej enas vid lokal förhandling kan frågan hänskjutas till Centrala lönenämnden för avgörande. Detta skall ske senast 3 veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom 2 månader avgöra lönefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Iakttas inte ovanstående tidsfrister gäller arbetsgivarens mening.

Protokollsanteckning

Centrala lönenämnden har att avgöra tvister om löneformer och lönenivåer. Nämnden består av 2 ledamöter från vardera parten. Arbetsgivar- sidan utser ordförande och arbetstagersidan utser sekreterare. Om nämnden inte kan enas i tvisten skall nämnden utse en opartisk ordförande som har utslagsröst. Nämndens utslag är bindande och kan inte överklagas.

2. Yrkesgruppering

I) Yrkeskunnig arbetstagare med för arbetet lämplig utbildning med yrkesexamen eller motsvarande kompetens.

II) Arbetstagare med för arbetet viss lämplig utbildning och med minst 2 års erfarenhet.

III) Arbetstagare med för arbetet viss lämplig utbildning och med mindre än 2 års erfarenhet.

IV) Övriga vuxna arbetstagare.

V) Arbetstagare under utbildning.

Vid obligatorisk utbildningen skall till lärlingen utges bibehållen lön.

VI) Vuxen arbetstagare under utbildning.

Vuxenlärling är den som genomgått en av PVYN godkänd 40 veckors grundutbildning i respektive yrke.

Lärlingslön förutsätter att lärlingsavtal enligt § 10 tecknas. Lärling skall erhålla bibehållen lön vid obligatorisk utbildning enligt § 10.7, samt vid avläggande av yrkesexamen.

Kommentarer:

- Till yrkesgrupperna II och III hänförs exempelvis arbetstagare som monterar tillhandahållet arbetsmaterial och som själva ej kan tillverka detsamma.
- Till yrkesgruppen IV hänförs exempelvis chaufförer och lagerarbetare.

3. Ackord

a) Lön vid ackordsarbete

Yrkesgrupp	Lägsta lön/tim 2012-05-01	Fördelningstal
I	131,00 kr	100 %
II	124,50 kr	100 %
III	117,90 kr	90 %
IV	117,90 kr	Ök
V Lärningar		
5951 – 6800 tim.	117,90 kr	90 %
5101 – 5950	111,40 kr	80 %
4251 – 5100	104,80 kr	70 %
3401 – 4250	98,30 kr	60 %
2551 – 3400	91,70 kr	50 %
1701 – 2550	85,20 kr	40 %
851 – 1700	78,60 kr	30 %
0 – 850	72,10 kr	20 %
VI Vuxenlärningar		
5951 – 6800 tim.	128,40 kr	90 %
5101 – 5950	125,80 kr	80 %
4251 – 5100	123,10 kr	70 %
3401 – 4250	120,50 kr	60 %
2551 – 3400	117,90 kr	50 %

b) Förändring av fördelningstal

Efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren, och i förekommande fall med ackordsarbetare eller ackordslag, kan till särskilt kunnig och villig arbetstagare med lägre fördelningstal utgå högre fördelningstal.

Om vid något tillfälle arbetstagare med lägre fördelningstal anförtros eget arbete, skall sådant arbete utföras enligt gällande ackordsprislista, varvid fördelningstalet ej tillämpas.

c) Fast del vid premieackord

Vid premieackord utgörs den fasta delen från 2012-05-01 av 97:80 kr/tim.

5. Tidlön

Lön vid tidlönearbete

Yrkesgrupp	Lägsta lön/tim 2012-05-01	Lägsta månadslön 2012-05-01
I	131,00 kr	22 794 kr
II	124,50 kr	21 654 kr
III	117,90 kr	20 515 kr
IV	117,90 kr	20 515 kr
V Lärlingar		
5951 – 6800 tim.	117,90 kr	20 515 kr
5101 – 5950	111,40 kr	19 375 kr
4251 – 5100	104,80 kr	18 235 kr
3401 – 4250	98,30 kr	17 096 kr
2551 – 3400	91,70 kr	15 956 kr
1701 – 2550	85,20 kr	14 816 kr
851 – 1700	78,60 kr	13 676 kr
0 – 850	72,10 kr	12 537 kr
VI Vuxenlärlingar		
5951 – 6800 tim.	128,40 kr	22 338 kr
5101 – 5950	125,80 kr	21 882 kr
4251 – 5100	123,10 kr	21 426 kr
3401 – 4250	120,50 kr	20 970 kr
2551 – 3400	117,90 kr	20 515 kr

§ 6 Övriga ersättningar

1. Sjuklön

a) Rätt till sjuklön

Rätt till sjuklön föreligger enligt lag.

Vid överenskommelse om annan ordinarie arbetstid och/eller förläggning av arbetstid enligt § 2 punkt 2, utgår betalning för sjuklön efter den överenskomna arbetstidsförläggningen.

b) Sjuklönens storlek

Sjuklönen utgör nedan angiven del av "bibehållen lön" som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

b.1) Sjuklön vid timlön och ackord

a) 0 % för den första dagen i varje sjuklöneperiod.

b) 80 % för de följande 13 kalenderdagarna med sjuklön i varje sjukperiod.

b.2) Sjuklön vid månadslön

a) Ingen sjuklön utges för den första dagen i varje sjuklöneperiod.

b) Sjuklön utges med 1/210 av månadslönen per timma eller 1/26,25 av månadslönen per hel dag för de följande 13 kalenderdagarna med sjuklön i varje sjukperiod.

Anmärkning

För arbetare med månadslön görs avdrag enligt § 2 punkt 20.

Protokollsanteckning 1

Med 'bibehållen lön' enligt ovan avses följande:

Arbetstagare med tidlön behåller denna som beräkningsgrund för fastställande av sjuklön enligt punkterna a) – b).

Med arbetstagare som har ackord eller ett blandat lönesystem med inslag av såväl tidlön som ackord, träffas överenskommelse om individuell beräkningsgrund för fastställande av sjuklön enligt b.1 punkt a) - b).

Kan sådan överenskommelse ej träffas, utgörs beräkningsgrunden för individuell sjuklön enligt a) - b) av parallelltidsersättning.

Vid parallelltidsersättning utgör förskottsnivån beräkningsgrund för sjuklön. Definitiv reglering av sjuklön sker i samband med att ackordsarbetet slutregleras.

Protokollsanteckning 2

Är sjuklön baserad på felaktig beräkningsgrund äger parterna rätt till förhandling enligt § 13.

c) Sjukanmälan

Sjuklön skall inte utges under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen skall dock utges fr.o.m. den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

d) Intyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den 7:e kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare.

Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren skall styrka nedsättningen av arbetsförmågan från tidigare dag, s.k. förstadagsintyg. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Kostnader förenade med begärt läkarintyg under första veckan betalas av arbetsgivaren.

Finns beslut från försäkringskassan angående intyg av läkare eller tandläkare är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren inte iakttar vad som har ålagts honom i det beslutet.

Protokollsanteckning

En förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna fullfölja sitt rehabiliteringsansvar är att han får kännedom om anledning till arbetsoförmågan så tidigt som möjligt.

e) Försäkran

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran tecknas på ordinarie tidnota som under-tecknas och lämnas till arbetsgivaren på dag som överenskommits. Arbets-givaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren lämnat sådan tidnota.

f) Föräldralön

En arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det, och som har rätt till havandeskapspenning eller föräldrapenning, har rätt till föräldralön om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön utges

- under 2 månader om arbetstagaren har varit anställd i 1 men ej 2 år i följd och
- under 3 månader om arbetstagaren har varit anställd i 2 år i följd eller mer. Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om ledigheten skulle bli kortare än 1 respektive 2 månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar. Som sammanhängande period räknas den ledighet som begärts och beviljats vid ett och samma tillfälle.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

Föräldralönen utgör 10% av bibehållen lön enligt b).

Utbetalning sker vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle som inträffar efter det att arbetstagaren återgått i tjänst efter ledighetsperioden och arbetat i 3 månader. Skulle arbetstagaren ej återgå i till arbetet eller avsluta

sin anställning innan 3 månader förflutit efter ledigheten utgår ingen föräldralön.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

g) Ersättning till smittbärare

Den som är berättigad till ersättning enligt Lagen om smittbärare, erhåller under sjuklöneperioden 10 % av bibehållen lön enligt punkt b).

2. Lön för arbetsfria dagar och arbetstidsförkortning

Lön för arbetsfri dag enligt § 2 punkt 15 och arbetstidsförkortning enligt § 2 punkt 16 utges med bibehållen lön.

§ 7 Traktamente och reseersättning

1. Arbete på främmande ort

a.1) Traktamente

Vid arbete på annan ort minst 50 km från verkstaden och bostaden, så belägen att hemresa ej kan ske varje dag och övernattning måste ske, erhåller arbetstagaren traktamente per dag, inberäknat söndagar, helgdagar, fridagar och resdagar enligt nedan.

Arbetstagaren äger rätt att före avresan välja fritt logi i stället för nattraktamente såvida inte beställaren genom avtal med arbetsgivaren förbundit sig att tillhandahålla logi av tillfredsställande beskaffenhet. Tillhandahåller arbetsgivaren kost skall även avdrag göras enligt nedan:

	2012-05-01	
I samband med övernattning gäller	för första 15 dygnen	för tiden därefter
Dagtraktamente 06-24	220,00 kr	220,00 kr
Nattraktamente 00-06	490,00 kr	123,00 kr
Avdrag från	helt trakt	halvt trakt
Frukost	44:00 kr	22:00 kr
Lunch	77:00 kr	39:00 kr
Middag	77:00 kr	39:00 kr

Påbörjas traktamentsberättigad resa till arbetsorten senare än klockan 12.00 eller avslutas hemresa från arbetsorten före klockan 19.00 utges halvt dagtraktamente för respektive dag.

Vid avbrott i arbete, som överstiger 28 dagar, utges vid arbetets återupptagande det högre traktamentet under de första 15 dagarna. Som avbrott i arbetet räknas inte semester eller annan ledighet som beviljats arbetstagaren.

Vid styrkt sjukdomsfall på traktamentsorten, erhåller arbetstagaren fastställt traktamente under sjukdomstiden. Om hemresa erfordras avbryts traktamentet. Arbetstagaren erhåller i sådant fall ersättning för hem- och återresa till traktamentsorten.

a.2) Traktamente till lärlingar i vissa fall

När utbildning eller slutprov enligt § 10 sker vid skola där lärlingen anvisas logi och skollunch, har lärlingen rätt till ett särskilt dagtraktamente om 82:50 kr. Detta dagtraktamente gäller även för tillrese- och hemresedag som omfattar mer än 4 timmar.

b) Arbeta utomlands

Vid arbete utomlands skall överenskommelse om traktamente träffas före avresan. Om arbetets varaktighet eller sättet för löneutbetalning medför att arbetstagaren förlorar förmån enligt lagen om allmän försäkring och/eller avtalen om försäkringar såsom TGL, AGB, AGS, olycksfall-, fritid,- och grupplivförsäkring, Avtalspension och TFA, tillförsäkras han motsvarande förmåner av arbetsgivaren.

c) Ersättning vid traktamentsresor

För resor i samband med första inställelse till arbetet eller obligatorisk utbildning på främmande ort och vid avresa därifrån efter avslutat arbete eller utbildning utges reskostnadsersättning. Vid järnvägsresa betalas andra klass och sovvagnsplats om så erfordras. Då resa till sjöss måste ske nattetid är arbetstagaren berättigad till andra klass.

Restid ersätts med avtalets halva lägsta lön per timma, men bestämmelsen om övertidsersättning äger ej tillämpning. För restid som sker inom ordinarie arbetstid utges ersättning med avtalets lägsta lön.

Anmärkning

Inom ordinarie arbetstid behåller arbetstagare med månadslön denna oförändrad.

Protokollsanteckning

Då arbetstagare enligt avtalet är berättigad att uppbära traktamentsersättning skall eventuella uppkommande reseersättningar mellan arbetstagarens tillfälliga bostad och den tillfälliga arbetsplatsen betalas enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

2. Resa mellan bostad och verkstad

Resa skall företas utom ordinarie arbetstid.
Reasersättning utges ej.

3. Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats

Resa skall företas utom ordinarie arbetstid.

Reskostnads- och restidsersättning utges för resa till den tillfälliga arbetsplatsen.

Resvägen beräknas antingen från verkstaden eller från bostaden.

Protokollsanteckning

- 1)** Arbetsgivaren äger ej rätt att kräva att verkstaden skall besökas varje dag, därest detta skulle fördyra eller fördröja arbetstagarens resa till arbetsplatsen.
- 2)** Restidsersättning enligt punkterna a) och b) är semesterlönegrundande.
- 3)** Överenskommelse om utgångspunkt för beräkning av resväg skall träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på företaget.

a) Allmänna kommunikationer (utom ordinarie arbetstid)

Restidsersättning för till- och återresa utges med **3,40** kr per km till berörd arbetstagare avseende ett minsta avstånd från bostaden om två (2) km enkel resväg.

Med resväg avses kortast färdbara färdsträcka på allmän väg.

Ovanstående gäller samtliga arbetstagare inklusive lärlingar.

Arbetsgivaren utger ersättning för styrkta kostnader för allmänna färdmedel eller av skatteverket godkända schablonbelopp. Dessa belopp avdrages från restidsersättningen.

b) Arbetsgivaren tillhandahåller bil eller annat färdmedel (utom ordinarie arbetstid).

Restidsersättning utges för såväl förare som passagerare, med ett belopp om 2,20 kr för varje påbörjad körd kilometer. Detta gäller dock ej anställd chaufför som regleras enligt § 5 punkt 2 IV Övriga vuxna arbetstagare.

c) Arbetstagaren tillhandahåller bil (utom ordinarie arbetstid).

Har överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och den anställde om användande av egen bil i tjänsten utges bilersättning med 3:10 kr/km. Har överenskommelse träffats är den anställde skyldig att medtaga även andra arbetstagare i arbetslaget, vilka är skyldiga att utnyttja denna transportmöjlighet.

Restidsersättning utges enligt punkt b) till såväl förare som passagerare.

Vid resa i tjänsten med egen bil ersätts kostnad för vägtullar/trängselavgifter.

Om sådan överenskommelse enligt ovan ej träffats utges ersättning enligt punkt a).

4. Resa under ordinarie arbetstid

För av arbetsgivaren beordrad resa utges reskostnads- och restidsersättning enligt nedan:

a) Allmänna kommunikationer (inom ordinarie arbetstid)

Reskostnadsersättning utges med belopp motsvarande faktisk kostnad för biljetter etc.

Restidsersättning utges med avtalets lägsta lön enligt § 5.

b) Arbetsgivaren tillhandahåller bil eller annat färdmedel (inom ordinarie arbetstid)

Reskostnadsersättning utges ej.

Restidsersättning utges med avtalets lägsta lön enligt § 5.

c) Arbetstagaren tillhandahåller bil (inom ordinarie arbetstid)

Har överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och den anställde om användande av egen bil i tjänsten gäller vad som sägs under punkt 3 c).

Restidsersättning utges dock med avtalets lägsta lön till såväl förare som passagerare.

Anmärkning

Inom ordinarie arbetstid behåller arbetstagare med månadslön denna oförändrad.

§ 8 Löneutbetalning

1. Efter lokal överenskommelse fastställs löneperioden att omfatta 2 veckor eller 1 månads tidsskrivningsperiod. Kan överenskommelse inte träffas gäller arbetsgivarens mening.

Tidnotor förs veckovis eller annan period enligt företagets avlöningsrutiner och inlämnas första vardagen efter tidskrivningsperiodens slut. Tillämpar företaget tidsstämpling skall stämpelkort inlämnas samtidigt med tidnotorna.

2. Lön skall hållas tillgänglig för arbetstagaren enligt följande:

- vid 2-veckorslön, senast 7 arbetsdagar efter tidskrivningsperioden,
- vid månadsvis utbetalning senast den 25:e i varje månad omfattande de t.o.m. den 10:e (brytdatum) inlämnade tidnotorna,
- månadslön utbetalas senast den 25:e i varje månad avseende innevarande månad.

Kostnadsersättningar och eventuella avdrag kan regleras påföljande månad.

Infaller avlöningsdag i anslutning till arbetsfri dag enligt § 2 punkt 15 skall avlöning alltid utbetalas 2 dagar före helgdagen eller fridagen.

Anmärkning

Vid ändring av brytdatum från den 15:e till den 10:e för månadsvis utbetalning av lön, skall företaget komma överens med berörda arbetstagare om en lämplig övergångsperiod.

3. Utbetalas ej avlöning eller förfallet ostridigt ackordsöverskott på tid som anges ovan i denna paragraf samt i § 4 punkt 4), har arbetstagare rätt att i väntetidsersättning erhålla den för honom gällande lägsta lön för väntetiden, dock högst under 4 timmar.

Sker ej utbetalning på bestämd avlöningsdag utges per påbörjad vecka, räknat från avlöningsdagen, ett tillägg med 2 % på det belopp som skulle ha utbetalats. Sådant tillägg utges under högst 5 veckor. Därefter skall ränta på beloppet utges enligt räntelagen intill dess betalning sker.

4. Om arbetstagare under arbetstiden lämnar arbetsplatsen utan medgivande kan arbetsgivaren göra avdrag på lönen, beräknat efter den arbetstid som gått förlorad.

5. Vid permittering skall tidnotor inlämnas och lön utbetalas på ordinarie avlöningsdagar. Permittering innebär fortsatt anställning med lön utan närvaroplikt.

6. Arbetstagaren lämnar för varje löneperiod tidsuppgifter på särskild tidnota, som tillhandahålls av arbetsgivaren. På tidnota skall finnas utrymme för redovisning av arbetsordernummer, arbetsplats, veckodag, antal tidlönetimmar och ackordslönetimmar samt reseersättning, traktamente, övertidstillägg och flextidstimmar.

Senast vid ordinarie avlöningstillfälle skall 1 ex av tidnotan återlämnas till berörd arbetstagare. På den återlämnade tidnotan skall eventuella ändringar anges.

7. Vid utbetalning av lön skall arbetstagaren erhålla avlöningsspecifikation. Avlöningsspecifikationen skall utvisa all arbetad tid, alla förekommande löneelement, ersättningar och avdrag samt lönesumma. Specifikationen skall vidare ange reserverade semestermedel inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro.

Vid ackordsarbete skall lönespecifikationen utvisa ackordstid och dagtid i timmar och lönesumma samt eventuellt ackordsöverskott med angivande av arbetsorder.

Med ersättningar avses övertidsersättning, reseersättning, traktamente m.m.

8. Arbetsgivaren tillhandahåller adresserat och frankerat kuvert för insändande av tidnotor om arbetstagaren så begär.

9. Av arbetsgivarens ordersedlar eller arbetskort skall framgå all veckovis uttagen tid på varje arbete. Tiden införs i anslutning till varje tidskrivningsperiod. Timtid och ackordstid särskiljes. Arbetstagaren, dennes ombud eller lokal arbetstagarpart skall på begäran erhålla dessa uppgifter.

§ 9 Semester

1. Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt semesterlagen med nedan angivna tillägg och undantag.

2. Semesterlön och semesterersättning

Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,1 procent av semesterlöneunderlaget. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Månadsavlönade

a) Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg samt med 13,1 procent på under intjänandeåret belöpande löneelement vilka inte inkluderar semesterersättning.

Semestertillägget för varje betald semesterdag utgör 1,1 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

b) Semesterersättning

Vid anställningens upphörande beräknas semesterersättning som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

c) Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska semesterlön och semestertillägg beräknas med hjälp av :

Aktuell månadslön * genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret
sysselsättningsgrad vid semestertillfället

3. Förläggning av semesterledighet

Förläggning av huvudsemestern

Enligt semesterlagen ska semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren regelmässigt får en ledighetsperiod av minst fyra veckor (huvudsemestern) under juni-augusti. Sådan semesterperiod får dock förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

Om förläggning av huvudsemestern ej sker enligt vad som anges i a)-c) nedan, gäller att arbetsgivaren ska förhandla om förläggningen med Byggnads region på företagets hemort eller -om så enligt 10 § semesterlagen ej är aktuellt - samråda med arbetstagaren.

a) Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstagarens önskemål om förläggning, är arbetsgivarens förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet fullgjord.

b) Om huvudsemestern utlägges sammanhängande under den närmast efter midsommar följande sexveckorsperioden, är arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet fullgjord, dock ska underrättelse om semestern lämnas arbetstagaren senast en månad före semesterns början, såvida ej särskilda skäl föreligger.

c) Överenskommelse om förläggningen av huvudsemestern till annan tid eller på annat sätt än som anges i detta moment kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare vid service-, reparations- och andra säsongsbetonade arbeten, som företrädesvis behöver utföras under juni-augusti.

Efter överenskommelse mellan berörd Byggnads region och företag kan dock såväl förläggning av huvudsemestern ske till annan tid av året som uppdelning av huvudsemestern ske i flera perioder eller till mindre del i enstaka dagar.

Anmärkning:

1.Som huvudsemester avses även 3-veckorssemester som efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och Byggnads region eller arbetstagaren förläggs till tiden juni-augusti vid service- och reparationsarbete och andra säsongsbetonade arbeten som företrädesvis behöver utföras under juni-augusti.

4. Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern

a) För förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska samråd ske med varje enskild arbetstagare i så god tid att denne har skäligt rådrum för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål.

b) Vill enskild arbetsgivare aktualisera gemensam förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern för en eller flera arbetsplatser ska samråd ske. Vid detta samråd ska arbetsgivaren föreslå olika alternativ, dock minst två.

c) Vill enskild arbetsgivare aktualisera förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern till vissa bestämda dagar enhetligt för en eller flera arbetsplatser, ska arbetsgivaren begära förhandling med Byggnads region på företagets hemort.

Nås därvid enighet om ifrågavarande semesterförläggning, är arbetsgivarens samrådsskyldighet gentemot arbetstagarna uppfylld, vilket dock ej utgör hinder för särskild arbetstagare att framföra sina individuella önskemål om förläggningen av dessa semesterdagar.

Har förhandling upptagits mellan de lokala parterna, men enighet ej nåtts, har arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet dock fullgjorts.

Vill Byggnads region ej medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samrådsskyldighet enligt mom 2 a) eller b) ovan.

d) Vill arbetsgivare aktualisera förläggning av semester till sådan tid då byggarbetsplats eller annan arbetsplats, som stänges, ska han samråda med arbetstagaren enligt mom 2 a) ovan. Vid här angiven semesterförläggning åligger det arbetsgivaren att hålla sig underkunnig om när beslut om stängning fattas.

Anmärkningar:

1. Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern har arbetsgivaren att i möjligast mån beakta såväl av arbetstagarna framförda individuella önskemål som de krav produktionen betingar.

2. I de fall förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern sker enhetligt för en eller flera arbetsplatser är parterna ense om följande:

För sådan arbetstagare, som sparat semesterdagar till kommande år eller som tidigare under året uttagit semesterledighet med ersättning eller som ej har semesterledighet med ersättning vid enhetlig semesterförläggning, ska arbetsgivaren där rimlig möjlighet härtill finnes, söka bereda arbete under sådan tid.

Underrättelse till arbetstagare

Vid lokal överenskommelse enligt p. 4 a-c bör underrättelse därom lämnas arbetstagare minst fyra veckor före semesterns början.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelse lämnas om möjligt åtta veckor, dock senast fyra veckor före ledighetens början.

Anmärkning:

Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se semesterlagen §§ 4 och 8.

Sjukdom m m under semesterledighet

Arbetstagaren är skyldig att, om företaget så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa, styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbete.

5. Utbetalning av semesterlön

Semesterlönen utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. Detta innebär, såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, att semesterlön utbetalas i samma ordning som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

Semestertillägg och/eller överskjutande delar utöver Semesterlagen, för närvarande 1.1 %, skall utges innan berörd arbetstagare utnyttjar sin semester. För det fall att arbetstagaren ej kan utnyttja semesterdagen/semesterdagarna behålls redan utbetalt semestertillägg och/eller överskjutande delar.

6. Obetald semester månadsavlönade

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

§10 Utbildningsavtal för Plåtbearbetningsbranschen

1. Plåt- och Vent Yrkesnämnden (PVYN)

Detta avtal reglerar utbildningsformer inom plåtbearbetningsavtalets tillämpningsområde. Frågor rörande yrkesutbildningen i denna bransch handhas av en central yrkesnämnd, Plåt- och Vent Yrkesnämnden (PVYN), vars sammansättning, arbetsområde och förvaltning regleras i särskild arbetsordning.

2. Lokala Yrkeskommittéer (LY)

Inom varje län eller annat geografiskt område skall LY utses. LY:s sammansättning och arbetsområde regleras i särskilda instruktioner fastställda mellan de centrala parterna.

3. Huvudyrkesombud (HYO)

Huvudyrkesombud utses av den fackliga organisationen och skall ingå i LY. De centrala parterna har i särskilt avtal fastställt särskilda instruktioner för HYO:s arbete.

4. Utbildningens form och omfattning

Utbildningsvägar är:

- Grundutbildning (gymnasieskola, vuxenutbildning)
- Färdigutbildning (i företag)
- Företagslärling (grund- och färdigutbildning i företag)

Med *grundutbildning* avses av branschen godkänd utbildning inom gymnasieskolan eller annan utbildningsanordnare. Utbildningen avslutas med gymnasieexamen eller motsvarande examensprov.

Med *färdigutbildning* avses den fortsatta utbildningen som anställd på ett företag. Utbildningen ska innehålla en avstämning vid c:a 4 000 timmar och avslutas med en yrkesexamen enligt punkt 8.

Med *utbildning som företagslärling* avses de som anställts i företag och får hela sin utbildning som anställd på företaget. Utbildningen ska innehålla avstämningar vid c:a 2 000 timmar och c:a 4 000 timmar samt avslutas med en yrkesexamen enligt punkt 8.

Utbildning enligt detta avtal kan förmedlas av företag bundet av detta kollektivavtal eller annan, av PVYN godkänd, utbildningsanordnare. Utbildningsanordnare skall samverka med branschens parter samt ha erforderlig kompetens och utrustning.

Total utbildningstid för ovanstående utbildningsformer fastställs av PVYN. Ovanstående utbildningsformer medför rätt för den anställda att avlägga yrkesexamen för erhållande av yrkesbevis.

Anställd som genomgår utbildning enligt detta avtal benämns lärling.

Arbetsgivaren skall tillse att lärlingens utbildning blir så varierande som möjligt inom ramen för företagets verksamhet.

5. Utbildningskontrakt

En förutsättning för utbildningskontrakt är att arbetsgivaren har möjlighet att bereda utbildning enligt detta avtal.

När arbetsgivare anställt lärling som genomgått utbildning på gymnasieskola eller motsvarande förbinder sig också arbetsgivaren att ge lärlingen färdigutbildning enligt detta avtal.

Arbetsgivaren ska när lärling anställts så snart som möjligt eller senast inom 2 veckor anmäla detta till huvudyrkesombudet (HYO). Huvudyrkesombudet eller hans ersättare skall utan dröjsmål därefter kontakta arbetsgivaren för överenskommelse av tidpunkt för upprättande av utbildningskontrakt.

Lärotiden räknas från och med dagen för utbildningskontraktets tecknande.

6. Tillgodoräknande av utbildning

Under grundutbildningstiden får tid för feriearbete och uppnådda gymnasiepoäng omvandlas till timmar, i den omfattning PVYN fastställer, tillgodoräknas.

Lärling som utbildas enligt detta avtal i företag och som vill åberopa annan utbildning/yrkeserfarenhet än ovan skall styrka detta senast då utbildningskontrakt enligt punkt 5 skrivs.

7. Yrkesexamen

Yrkesutbildning enligt detta avtal innefattar även en av PVYN fastställd yrkesexamen. Efter godkänt prov utfärdar PVYN yrkesintyg.

8. Särskilda skyldigheter vid anställning för yrkesutbildning enligt detta avtal

a) för arbetsgivaren

Arbetsgivaren skall tillsammans med HYO och i samråd med berörd lärling, upprätta en färdigutbildningsplan vilken fastställs av PVYN. Utbildningsplanen skall vara målinriktad och anpassas till den verksamhet som bedrivs på företaget men också tillgodose att utbildningen ges stor bredd och variation.

Utbildningsplanen skall också innefatta uppgifter om tillgodoräknad utbildningstid samt förslag till lämpliga uppgifter för slutprov.

Vidare skall arbetsgivaren tillse att

- lärlingen skriver upp arbetad tid som arbetsgivaren redovisar till PVYN,
- lärlingen för tid på särskilda arbetskort/tidrapporter,
- beordra lärlingen att medverka vid uppföljningar av utbildningen,
- medverka vid uppföljningar av utbildningen och sammanställning av tidrapporter,
- beordra lärlingen att delta i av PVYN anvisad utbildning,
- beordra lärlingen att efter PVYN:s kallelse avlägga yrkesexamen,
- utsedda handledare på företaget har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag.

b) för lärlingen

Lärlingen skall

- utföra alla till yrket hörande arbets- och utbildningsuppgifter som det åligger denne i enlighet med utbildningskontraktet och detta avtal, allt efter arbetsgivarens eller av denne utsedd handledares anvisningar,
- delta i av PVYN anvisade kurser som åligger lärlingen enligt utbildningskontraktet och detta avtal samt följa de regler som PVYN fastställt för såväl studier som inkvartering,
- föra tid på särskilda arbetskort/tidrapporter,

10. Introduktionsprogram för lärlingar

Arbetsgivaren eller den han utser skall ge lärlingen introduktion enligt den av PVYN framtagna Handledarguiden.

Om skyddsombud utsetts på företaget bör denne medverka i introduktionen som rör personlig skyddsutrustning, skyddsräcken, takskyddsanordningar, stegar, ställningar och maskiner o s v.

Lärlingen får inte delta i företagets produktion innan introduktionen är genomförd.

Introduktionen kan omfatta 0,5 + 0,5 dagar och genomförs omedelbart efter anställningens början.

Uppföljning av introduktionen kan omfatta 0,5 + 0,5 dagar och genomförs efter cirka 3 månaders anställning.

Introduktionsprogrammets längd kan anpassas beroende på lärlingens ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet.

Introduktionsprogrammet omfattar även elever.

11. Provanställning och uppsägningsregler för lärling

För lärlingar i yrkesutbildning enligt detta avtal gäller särskilda regler om provanställning och uppsägning enligt avtalsbilaga 1, överenskommelse med anledning av lagen (1982:80) om anställningsskydd.

12. Handledare, uppdrag och ersättning

På företag som åtagit sig att utbilda, ska minst en handledare utses. Handledaren ska ha erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag. Handledaren ansvarar för att lärlingen deltar i olika typer av arbete, för att garantera utbildningens bredd. Handledaren ansvarar också för att göra avstämningar av lärlingens kunskaper.

Om anställd som arbetar på ackord utses till handledare för lärling eller elev från gymnasieskolan på arbetsplatsförlagd utbildning (APU) skall denne ha särskild ersättning från arbetsgivaren för den mertid som åtgår för handledaruppdraget. Ersättningens storlek bestäms i uppgörelse mellan arbetsgivaren och handledaren. Om ej annat avtalats gäller uppgörelse om särskild ersättning i löpande 6 månader. Därefter kan part omförhandla ersättningens storlek.

Handledaren kan avsäga sig uppdraget om uppgörelse om särskild ersättning ej kan nås.

13. Överklagande av beslut

Arbetsgivare eller lärling kan, om vederbörande är missnöjd med beslut i utbildningsfrågor, inom 30 dagar skriftligen överklaga beslutet på centralt hos parterna.

14. Skadestånd i visst fall

Lärling som förorsakat PVYN kostnader genom att utan giltigt skäl icke utnyttja anvisad skola är skyldig att utge ersättning till PVYN för uppkommen skada. Detsamma gäller för arbetsgivare som utan giltigt skäl inte beordrar lärling att delta i kurs eller yrkesexamen som lärlingen av PVYN kallats till.

15. Tvist

Twister i anledning av detta Utbildningsavtal skall handläggas i enlighet med förhandlingsordningen i § 13.

§ 11 Försäkringar och övriga avgifter

1. Samtliga arbetstagare olycksfallsförsäkras enligt lag.

2. Övriga försäkringar

Arbetsgivare är skyldig att teckna samt vidmakthålla följande försäkringar:

a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Grupplivförsäkring enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 29 mars 1962 ger ersättning till efterlevande vid arbetstagares frånfälle.

b) Avgångsbidrag (AGB)

Avgångsbidragssystem enligt träffad uppgörelse mellan SAF och LO av den 2 april 1966 med ändring av den 17 juni 1969 ger ersättning till arbetstagare som till följd av driftsmässiga förändringar vid det företag, där han/hon är anställd, mister sin anställning.

c) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Gruppsjukförsäkringen enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 22 juni 1971 och senare enligt särskilda protokoll beslutade ändringar ger ersättning till 65 års ålder vid sjukdom och olycksfall.

d) Avtalspension

Avtalspension enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 22 juni 1971 och senare enligt särskilda protokoll beslutade ändringar ger pensionslön till arbetstagare som uppnått 65 års ålder.

e) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Trygghetsförsäkring enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 16 maj 1974 ger ersättning till arbetstagare vid olycksfall i arbetet, färd-olycksfall, arbetssjukdom samt vid smitta enligt AFA:s gällande försäkringsvillkor.

f) Kollektiv personförsäkring

Kollektiv personförsäkring, olycksfall-, fritid-, och grupplivförsäkring, tecknas i Folksam. Försäkringspremien är 0,3 % och ingår i avgiften som inbetalas till FORA.

.

Försäkringen ger ersättning vid dödsfall, rehabiliteringsersättning, invaliditetsersättning, ersättning vid tandskador och invaliditetshjälpmedel samt läke-, rese- och merkostnader enligt gällande försäkringsbesked.

g) Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv och LO

Svenskt Näringsliv och LO har kommit överens om en så kallad omställningsförsäkring. Försäkringen ska underlätta omställningsproblem som uppstår för medarbetare och företag vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

PLR och Byggnads har anslutit sig till omställningsförsäkringen.

Handhavande och beslut i frågor som rör ansökan om omställningsstödet sköts av Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden, TSL.

h) Branschavgift

Företag med anställda skall erlägga branschavgift för yrkesutbildning, rekrytering, arbetsmiljö, marknadsföring, rationalisering, forskning och statistik med 2,1 % på företagets lönesumma.

§ 12 Specialbestämmelser, ordnings- och skyddsregler

1. Ordningsregler

a) Om arbete på tillfällig arbetsplats beräknas pågå mer än 200 timmar skall arbetsgivaren i samband med arbetets påbörjan göra skriftlig arbetsplatsanmälan till den lokala arbetstagarorganisationen samt kopia till skyddsombud eller kontaktombud om sådan utsetts.

Kopia av utfärdad arbetsorder godtas som arbetsplatsanmälan.

b) Vid taktäckning och större arbeten utom verkstaden skall ordentlig arbetsplats med skydd mot otjänlig väderlek över bänklats anskaffas och ordnas åt arbetstagarna.

c) Arbetsgivaren skall tillhandahålla för verksamheten och ur arbetsmiljösynpunkt lämpliga maskiner, verktyg och hjälpmedel.

Anmärkning

I mättningsreglerna till gällande ackordsprislista förutsätts vissa maskiner och hjälpmedel för att densamma skall gälla. Saknas maskin eller utrustning enligt mättningsreglernas förutsättningar regleras detta med tillägg till ackordspriset.

d) Arbetstagarna är skyldiga att vara aktsamma om alla maskiner och handverktyg. Skada på sådan utrustning skall omedelbart anmälas till arbetsgivaren.

e) Oförvällat uppkomna materiella skador under utförandet av arbete får ej lastas arbetstagaren.

f) För att arbetstagaren skall anses ansvarig för mottagna verktyg skall ordentliga verktygslådor med lås tillhandahållas av arbetsgivaren. Verktygen skall vara utlämnade mot kvitto. Arbetsgivaren skall anvisa låsbart utrymme för förvaring av verktygslåda och skyddskläder.

g) Arbetsgivaren ombesörjer och bekostar transport till och uppställning av på arbetsplatsen erforderlig bänk med bockar.

Transport av material eller verktyg, som inte kan bäras på en gång, bekostas av arbetsgivaren. Det innefattar även frambärning av material och verktyg, dock ej handverktyg till bänkplats där arbetet utföres. Med bänkplats enligt denna punkt avses vid ny- och ombyggnad plats i vindsplanet.

h) Arbetsgivaren skall ombesörja all erforderlig belysning för arbetets utförande.

i) Otjänlig väderlek

Om för arbetets utförande otjänlig väderlek föreligger, bör arbetsgivaren, oavsett om arbetstagaren gör framställning härom, avstanna arbetet. Arbetsgivaren bör om möjligt bereda annat arbete i stället.

j) Vid omtäckning eller reparation av gamla tak får avriven del av tak ej lämnas ointäckt under tid då arbetet ej pågår. Det skall intäckas så att skada inte kan uppstå. Därmed får även förstås att omfalsning icke med nödvändighet måste utföras på andra ställen än där fara för läckage föreligger. Arbetsgivaren är skyldig tillhandahålla presenning om så erfordras.

k) Vid snöskottning på tak skall minst 2 man finnas på taket, såvida inte takets konstruktion är sådan att någon olycksfallsrisk inte finns.

l) Arbetstagare har skyldighet att synligt bära tillhandahållen identitetsbricka.

2. Skydds- och arbetsmiljöregler

a) Arbetstagare är skyldig att rätta sig efter anslagna förbud mot rökning.

b) Arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare 2 ställ överdragskläder per år. Med ställ överdragskläder avses hel overall eller hängselbyxa/midjebyxa med jacka/rock.

Anmärkning

Överdragskläderna skall vara av god kvalitet. Vid bedömning av kvaliteten på lämpliga överdragskläder bör arbetsgivaren ta hänsyn till arbetets art. Om det av ergonomiska skäl kan anses erforderligt bör överdragskläderna vara försedda med fickor för knäskydd.

Om arbetstagare utför målningsarbete eller annat arbete som innebär kraftig nedsmutsning av överdragskläder, kan sådan arbetstagare begära ytterligare 1 ställ överdragskläder per år.

Arbetsgivaren skall när behov därav föreligger tillhandahålla regnställ och stövlar samt fiberunderställ, dock högst 1 fiberunderställ per år. Arbetstagare med återkommande utomhusarbete har vid behov rätt att erhålla pälsfiberställ som subventioneras med 50 % av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren tillhandahåller skyddsskor för arbete i verkstad eller på byggarbetsplats. För arbetstagare med återkommande utomhusarbete tillhandahålls såväl sommar- som vinterskor.

När skyddsskorna genom slitage eller dylikt mist sin skyddsfunktion äger arbetstagaren rätt att i utbyte mot dessa erhålla nya skyddsskor. Arbetsgivaren äger rätt att antingen tillhandahålla skyddsskor via eget förråd eller bekosta sådana genom att anvisa inköpsställe och typ av skyddsskor.

Anmärkning

Med skyddsskor avses skor med spiktrampskydd och skyddståhätta.

Utlämnade persedlar förblir arbetsgivarens egendom och skall av arbetstagaren förvaras och vårdas med omsorg. Arbetsgivaren skall ersätta arbetstagare för på arbetsplatsen förvarade gång- och arbetskläder som bevisligen blivit stulna eller utsatta för brandskada. Ersättning utgår med 85 % av anskaffningsvärdet, dock högst 1 500 kr. Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare omedelbart lämna undertecknad specificerad anmälan över förlusten. Arbetsgivaren skall efter kontroll snarast utbetala ersättning.

Om förvaringsrum för kläder eller omklädningsrum finns för arbetstagarna gäller ovanstående endast kläder som är förvarade där.

Arbetsgivaren är oförhindrad att genom hyresavtal med entreprenör tillhandahålla ovan nämnd utrustning.

c) Med stöd av 5 § i Arbetsmiljöförordningen skall på varje arbetsställe finnas tillgång till Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen samt av Arbetsmiljöverket utfärdade föreskrifter och anvisningar i den mån de berör verksamheten.

d) Godtagbar standard på personalutrymmen regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift "Personalutrymmen".

e) Vid arbetsplatser med kortvariga arbeten skall arbetsgivaren sörja för att den anställda får möjlighet att utnyttja sanitära anordningar, disponera utrymme för klädbyte samt för uppvärmning och intagande av mat. Med kortvariga arbeten avses arbeten som beräknas pågå högst 2 månader.

Detta kan ske genom att:

- Arbetsgivaren avtalar med fastighetsägaren om nyttjande av lägenhet eller särskilt inrättat personalutrymme,
- personalvagn uppställs i anslutning till arbetsplatsen,
- verkstadens personalutrymme används varvid resor mellan verkstad och arbetsplats ersätts enligt § 7 punkt 4.

Vid kortvariga och rörliga arbeten liksom vid arbetsplatser där bodar och vagnar ej kan anslutas till vatten- och avloppsnät får duschanordning uteslutas. En god hygienisk utrustningsstandard bör dock eftersträvas även vid dessa arbetsplatser.

f) På verkstad, nybyggnad och större arbetsplats skall finnas en av arbetsgivaren bekostad och underhållen lätt tillgänglig förbandslåda. Arbetstagarna är skyldiga att vara aktsamma om densamma samt anmäla då utrustningen är bristfällig.

Vid arbete utom verkstaden skall arbetslaget inom sig utse en person som ansvarar för förbandslådan.

Om arbetstagare önskar erhålla en mindre förbandsask med första förband för att ha till hands vid mindre arbetsplats, är arbetsgivaren skyldig tillhandahålla sådan.

Protokollsanteckningar

1) Arbetsgivare har särskilt ansvar för att arbetare som saknar lämplig utbildning erhåller erforderliga instruktioner om användande av personlig skyddsutrustning.

2) Lärning skall ha yrkeserfaren handledare, varför lärning och arbetare som saknar lämplig utbildning inte ensamma får utföra plåtarbete.

§ 13 Förhandlingsordning vid tvist

Allmänna regler

Uppstår tvist om tolkningen av detta avtal, eller uppstår i övrigt tvist rörande förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare, får parterna av sådan anledning ej tillgripa störande åtgärder som t.ex. strejk, lockout, blockad eller liknande. Sådan tvist skall göras till föremål för förhandling mellan parterna.

Med parter avses arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och facklig organisation.

Påkallas förhandling av en part är motparten skyldig att träda i förhandling.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

Om begärd förhandling på grund av motparten ej kommer till stånd inom i denna paragraf angivna tidsfrister får tvist ändå föras vidare.

Tidsfrister för påkallande av lokal och central förhandling samt för väckande av talan vid Arbetsdomstolen anges nedan.

1. Lokal förhandling

Med lokal förhandling avses förhandling mellan arbetsgivaren eller dennes representant och lokal arbetstagarorganisation eller företrädare för denna.

2. Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling mellan parterna på förbunds nivå.

3. Tidsfrister

I punkterna 4 - 5 framgår de tidsfrister som gäller vid lönetvister och arbetsskyldighetstvister.

a) Förhandling i rättstvist skall i första hand föras som lokal förhandling och skall begäras inom 4 månader efter det att part fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat.

b) Kan uppgörelse ej träffas vid lokal förhandling kan frågan på begäran av part föras till central förhandling. Framställan härom skall göras inom 2 månader räknat från den dag då den lokala förhandlingen avslutats.

c) Uppnås inte enighet vid central förhandling kan part väcka talan i Arbetsdomstolen. Talan skall väckas inom 3 månader efter det att centrala förhandlingen avslutats.

d) Vid tvist som rör lagen om anställningsskydd, förtroendemannalagen, föräldraledighetslagen, studieledighetslagen, jämställdhetslagen, arbetsmiljölagen 6 kapitlet och styrelserepresentationslagen gäller i stället för begäran av lokal förhandling och väckande av talan enligt 3 a) de tidsfrister som anges i respektive lag. För begäran av centrala tvisteförhandlingar gäller regeln i 3 b).

e) Vid tvist om semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal om semester, skall arbetstagarparten väcka talan därom inom 2 år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Detta förutsätter att lokala och centrala tvisteförhandlingar har genomförts innan talan väcks inom den nämnda tidsrymden.

4. Lönetvist

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Med omedelbart avses att arbetsgivaren skall påkalla förhandling:

a) vid ackordstvister enligt reglerna i § 4 punkt 9,

b) vid övriga tvister om lön eller annan ersättning senast dagen efter ordinarie löneutbetalningstillfälle.

Kan lönetvist inte lösas vid lokala förhandlingen skall arbetsgivaren inom 10 arbetsdagar efter den lokala förhandlingen begära central förhandling. Kan tvist inte lösas vid den centrala förhandlingen skall talan väckas vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar efter det att central förhandling avslutats.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan på sätt ovan angivits är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening om kravet ej är oskäligt.

5. Tvist om arbetsskyldighet

Uppkommer tvist om arbetsskyldighet enligt detta avtal gäller arbetstagarorganisationens mening intill dess tvisten slutgiltigt prövats. Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutits får han utan hinder av föregående stycke kräva att arbetet utförs enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv och hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt föregående stycke skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten, vilket innebär att arbetsgivaren genast måste påkalla förhandling.

Vid oenighet vid lokal förhandling skall arbetsgivaren begära central förhandling.

Kan tvist om arbetsskyldighet inte lösas vid central förhandling, skall arbetsgivaren väcka talan vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar från förhandlingarnas avslutande.

6. Genomförande av förhandling

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Lokal och central förhandling bör vara slutförd inom 1 månad respektive 2 månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

7. Protokoll

Vid förhandling skall föras protokoll. Av protokollet skall framgå dag för förhandling, vilka som deltagit i förhandlingen, parternas yrkanden samt förhandlingsresultatet. Vidare skall dag för justering framgå.

Om inte annat överenskommes skall förhandlingsprotokoll upprättas i 2 exemplar och översänds senast 10 arbetsdagar efter förhandlingen till arbetsgivaren vid lokal förhandling och vid central förhandling till respektive central arbetsgivarorganisation. Vidare skall dag för justering framgå.

Protokollet skall i justerat skick återsändas till protokollföraren inom 10 arbetsdagar.

Parterna kan enas om andra protokolls- och justeringsfrister. I sådana fall skall särskilt protokoll över detta beslut upprättas och omedelbart justeras. Parterna kan också i andra fall förklara protokoll eller del av protokoll för omedelbart justerat.

8. Avslutande av förhandling

Förhandling skall anses avslutad när förhandlingsprotokoll justerats. Har protokoll ej justerats inom angivna tidsfrister, skall förhandling ändå anses avslutad i och med att justeringstiden löpt ut och när endera parten givit motparten skriftligt besked härom. Part kan också skriftligen meddela att han frånträder förhandling varigenom densamma skall anses avslutad.

9. Förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ MBL

Vid förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ skall den i 14 § samma lag angivna förhandlingsordningen tillämpas.

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

10. Ränta

På förfallen fordran utges ränta enligt räntelagen.

§ 14 Giltighetstid och uppsägningsförfarande

Detta avtal gäller för tiden 1 april 2012 t.o.m. 31 mars 2013 såvida ej annat framgår av avtalstexten. Ändringar i avtalet gäller från och med den 1 april 2012, om ej annat anges.

1. För ackordsprislistorna gäller följande övergångsbestämmelser:

Arbeten som påbörjas före den 1 maj 2012 och som avslutas senast inom 14 dagar räknat från nämnda tidpunkt, betalas med tidigare gällande ackordstillägg.

För arbeten som påbörjats före den 1 maj 2012 och som avslutas efter det att 14 dagar förflutit räknad från nämnda dag, skall betalning ske med tidigare ackordstillägg för den del av arbetet som utförts före den 1 april 2012 och för tiden efter detta datum med de nya ackordstilläggen.

2. Om begäran om förhandling ej inges minst 2 månader före den 31 mars 2013 förlängs överenskommelsen med 1 år i sänder.

3. Om begäran om förhandling framställs senast den 31 januari 2013 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2013 med 7 dagars ömsesidig uppsägnings-
ningstid.

Plåtbearbetning

Uppsägning eller begäran om förhandling skall ske skriftligen och delges motparten genom rekommenderad försändelse eller på annat sätt, varigenom det kan styrkas att uppsägning skett eller förhandling begärts.

Förhandling om ny överenskommelse skall börja senast 1 månad från det förhandling begärts, såvida överenskommelse om annan tidpunkt ej träffas.

Stockholm den 25 maj 2012

PLÅTSLAGERIERNAS
RIKSFÖRBUND

SVENSKA BYGGNADS-
ARBETAREFÖRBUNDET

Henrik Boman
Thomas Dahlberg
Per Andersson
Jörgen Rasmusson
Åke Johansson
Leif Pettersson
Göran Hallin

Torbjörn Johansson
Göran Tinglöv
Christer Härjelin
Anders Larsson
Mattias Landgren
Timo Anttila
Lars-Göran Eriksson
Per-Jörgen Persson

Bilaga 1

Överenskommelse med anledning av lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd gäller med nedan angivna undantag och tillägg.

1. Anställningsavtal för lärlingar

För anställning och uppsägning av lärling gäller särskilda regler i enlighet med utbildningsavtalet.

2. Uppsägning - skadestånd

En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den vid varje tillfälle gällande uppsägningstiden. Arbetsgivaren är då berättigad till ersättning svarande mot den del av uppsägningstiden som icke iakttagits. Därvid gäller att ersättning skall utgå med avtalets lägsta lön enligt § 5 i Allmänna Bestämmelser och beräknas efter det antal timmar per vecka som vid tiden för uppsägningstillfället varit gällande för arbetstagare, dock för högst 1 månad.

Kvittning av semesterlön får ej ske så länge anställning på går. Frivillig kvittning får dock ske. Kvittning får ej ske av särskilda branschavgifter.

Om arbetstagare, osm slutat sin anställning, häftar i skuld till arbetsgivaren för ostridig fordran, kan kvittning ske i enlighet med kvittningslagens bestämmelser. Sådan kvittning kan endast avse semesterlön som av vederbörande arbetsgivare avsatts för arbetstagare.

3. Återanställningsrätt

Om det finns personal med återanställningsrätt bör detta beaktas före anlitande av uthyrnings- eller bemanningsföretag.

4. Bemanning

Bakgrund

Parterna uppmärksammar att frågeställningar inom svensk arbetsmarknad har aktualiserats om otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning genom anlitande av bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling. Det har uppgivits att sådana otillbörliga förfaranden i förhållande till gällande rätt har blivit vanligare i takt

med att bemanningsbranschen har expanderat. Med bemanningsföretag avses företag enligt definition i nämnd lag.

Mot denna bakgrund inrättar PLR och Byggnads en partsgemensam nämnd med uppgift att tillse att otilfbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt anställningsskyddslagen inte ska förekomma inom branschen. Införlivandet har skett på så sätt att det inte i nu aktuella hänseenden finns några skillnader mellan lagens och avtalets innebörd.

Förhandling, överläggning och tvist om inhyrning

Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)

Förhandling enligt 38 § MBL ska ske med MB-grupp på företagsnivå i rikstäckande företag alternativt berörd lokalregion och ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

I förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt. Vid inhyrning avseende en längre period än fem (5) veckor har MB-grupp och företag att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

Överläggning vid inhyrning lokal förhandling

För det fall parterna inte är överens under punkten 2.1 har företaget att inom tre (3) arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under punkten 2.1 avslutats.

Detta gäller om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlitan av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning med MB-gruppen eller om sådan saknas berörd region om inhyrningen enligt nedan.

I överläggningen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan

om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Lokal förhandling skall vara genomförd inom fem (5) arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte enats om annat.

Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande

Uppkommer i förhandlingen/överläggningen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem (5) veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas inom tre (3) arbetsdagar av företaget efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio (10) arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen. Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 3.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom fem (5) veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd. Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från PLR och två (2) ledamöter från Byggnads. Nämnden ska även bestå av en (1) opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har

utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande.

Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

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

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkten 2 inte iakttas eller om inhyrningen strider mot 25 § LAS.

Eventuellt ekonomiskt- och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS skall hanteras enligt parternas förhandlingsordning i PLR avtalens § 13.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskriva eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskriva tvisten hanteras frågan enligt parternas förhandlingsordning i PLR avtalens § 13.

Tappande part i nämnden ska svara för ordförandens samtliga kostnader i övrigt står vardera part sina kostnader.

6. Rätt att stå kvar i anställningen till fyllda 67 år

Arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år, om inte annat följer av detta avtal.

Anmärkning

Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF/LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken han/hon fyller 65 år.

a) Varsel om upphörande av anställning vid fyllda 67 år

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

En arbetstagare som fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

b) Varsel om anställnings upphörande vid hel sjukersättning

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt Socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om hel sjukersättning.

Arbetstagare, som har eller som fått rätt till hel sjukersättning enligt ovan, och som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning, har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Arbetstagaren har icke företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Protokollsanteckning

Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom härom.

8. Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att vid en anställnings upphörande skriva ett arbetsgivarintyg i enlighet med Arbetslöshetskassans regler.

Bilaga 2

Permittering

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 punkterna 7 - 9.

2. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

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

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

5. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott, och som beslutas inom 1 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 beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid varunder han eljest skulle ha arbetat. Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

8. En arbetstagare som permitteras har rätt till permitteringslön som motsvarar lön för arbetsfria dagar och arbetstidsförkortning.

9. Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a)** arbetstagarens eget vållande,
- b)** olovlig konflikt inom LO:s område,
- c)** att nytilträdande i branschen permitteras i samband med huvudsemester i enlighet med förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring,
- d)** offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

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

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

Bilaga 3

Samarbete mellan företag

För att underlätta företagens möjligheter att klara arbetskraftsbehovet och möjliggöra för företagen att fullgöra kontraktstider samt åta sig större arbetsobjekt samt för att i största möjliga utsträckning undvika permittering, förklarar sig Byggnads villigt medverka till att samarbete mellan i branschen verksamma företag kan komma till stånd, därest följande iakttas:

1. Samarbete genom lån av anställda arbetstagare avses endast omfatta företag som är bundna av plåtslageriavtalet.
2. Anställda vid det företag som lånar arbetstagare har företräde till förekommande ackordsarbeten.
3. Inlånad arbetstagare som arbetar tillsammans med företagets egna arbetstagare skall ingå i gemensamhetsackord.
4. Inga inskränkningar får ske vad gäller den inlånade arbetstagarens rätt till bibehållen anställning hos ordinarie arbetsgivare.
5. Kollektivavtalets § 4 punkt 1 c) 4 st. Protokollsanteckning, skall iakttas.
6. Erbjudet arbete, på annat företag, skall anses lämpligt
 - om skälig hänsyn tagits till arbetstagarens yrkesvana och förutsättningar samt andra personliga förhållanden,
 - om anställningsförmånerna är förenliga med de som vid i branschen jämförbara företag utges till arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer,
 - om arbetet ej hänför sig till arbetsplats där arbetskonflikt råder till följd av stridsåtgärd som är lovlig enligt lag och kollektivavtal,
 - om förhållandena på arbetsplatsen motsvarar vad som anges i författning eller myndighets föreskrifter rörande åtgärder till förebyggande av ohälsa eller olycksfall.

Bilaga 4

Överenskommelse om tillämpningsregler rörande MBL 38 § vid arbeten enligt plåtslageribranschens kollektivavtal

Enligt MBL 38 § föreligger förhandlingsskyldighet för arbetsgivare som avser att anlita underentreprenör. Med arbetsgivare avses i detta avtal kollektivavtalsbundet företag. Med beaktande av nedan träffad överenskommelse som är kollektivavtal ges företagen möjlighet att tillämpa ett förenklat förfarande som alternativ till förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 §.

1. Förhandling genom översänd förteckning och information

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 § första stycket är fullgjord om punkterna enligt a) och b) är uppfyllda.

a) Arbetsgivaren överlämnar till den lokala arbetstagarorganisationen en förteckning över underentreprenörer som kan bli aktuella att anlita. Sådan förteckning skall innehålla följande uppgifter: organisationsnummer, fullständigt namn och adress, telefonnummer, faxnummer och tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde). Har den lokala arbetstagarorganisationen inom 2 veckor därefter underrättat arbetsgivaren om att viss på förteckningen upptagen underentreprenör inte kan godtas därför att det finns skäl ifrågasätta att veto enligt MBL 39 § kan komma ifråga, är arbetsgivaren skyldig att förhandla om han avser att anlita denne underentreprenör.

b) Arbetsgivaren informerar skriftligt den lokala arbetstagarorganisationen då han avser att anlita på förteckningen upptagen underentreprenör. Om det finns skäl att misstänka en vetorättssituation kan den lokala arbetstagarorganisationen inom 5 arbetsdagar begära kompletterande uppgifter eller påkalla förhandling.

Protokollsanteckning till 1

Underentreprenör, som är medlem i Plåtslageriernas Riksförbund behöver inte tas upp på förteckningen över underentreprenörer. Plåtslageriernas Riksförbund kontrollerar att medlemsföretagen innehar F-skattebevis, Momsskattebevis och Registreringsbevis.

2. Förhandling i övriga fall

Har arbetsgivaren ej lämnat förteckning enligt a) och avser han att anlita underentreprenör som ej upptagits på förteckning, föreligger förhandlings-skyldighet enligt MBL 38 § med beaktande av detta avtal.

Protokollsanteckning till 2

Om den lokala arbetstagarorganisationen vägrar godkänna tilltänkt underentreprenör skall den ange skälen härtill.

Bilaga 5

Överenskommelse om tillämpning av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)

1 Lagens tillämpningsområde

Förtroendemannalagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Anmärkning

Av Byggnads region till arbetsgivare ingiven anmälan om lokalt skyddsombud eller skyddskommittéledamot innefattar jämväl anmälan jämlikt 1 § 3 stycket i lagen om facklig förtroendemans ställning.

2 Rätt till betald ledighet

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, erhåller förtroendemannen ersättning enligt följande:

a) Förtroendeman som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras genom så kallad parallelltidserättning samtidigt som ackordet regleras.

b) Förtroendeman som arbetar på tidlön erhåller ersättning enligt för honom eljest gällande tidlön.

3.a) Utbildning av fackliga förtroendemen

Ledighet bör begäras i god tid innan introduktion och utbildning skall genomföras.

Byggnads rekommenderar den lokala organisationen att kallelse även skickas till berörda arbetsgivare.

3.b) Tillämpningsregler avseende facklig förtroendemannautbildning

Parterna är överens om att eftersträva ett förtroendefullt och praktiskt samarbete mellan parterna såväl lokalt som centralt. Detta är en nödvändig förutsättning för att undvika meningsskiljaktigheter och tvister om vilken typ av facklig utbildning centralt eller lokalt arrangerade, som är ersättningsgrundande för fackliga förtroendemen.

Byggnads åtar sig, avseende centralt framtagna utbildning för fackliga förtroendemän, att före utbildningens igångsättande kalla och informera Plåtslageriernas Riksförbund om utbildningen och dess innehåll. Motsvarande skall gälla för Byggnads regioner gentemot Plåtslageriernas Riksförbund regionalt avseende lokalt framtagna utbildning.

Byggnads respektive region skall på begäran av Plåtslageriernas Riksförbund förete utbildningsmaterial för respektive utbildning.

Omfattning och förläggning av erforderlig betald facklig förtroendemanna-utbildning fastställs efter överläggning mellan företaget, MB-grupp och berörd region.

Företaget, MB-grupp och berörd lokalregion skall vid överläggning en gång per år klarlägga respektive facklig förtroendemans uppdrag och verksamhet.

4. Hantering av tidunderlag för planerat fackligt arbete

Tidsplaneringsunderlag avseende planerat fackligt arbete överlämnas till företaget veckovis, om inte annan överenskommelse träffas, på av företaget angiven arbetsdag.

Underlaget utformas av parterna, och tillhandahålles av arbetsgivaren.

Bilaga 6

Överenskommelse om företagsanpassad medbestämmande (MB)-organisation inom avtalsområdet

Inledning

Regler rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpning av samma lags 11, 12, 19 och 21 §§.

Tillämpningen av överenskommelsen skall ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i respektive företag.

1 Informations- och förhandlingsskyldighet

Företaget fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot kontaktombud. Kontaktombud äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande s.k. rättstvister. Utanför behörighetsområdet faller även handläggningen av 38 § MBL.

2 Utseende av kontaktombud

Inom varje företag utses kontaktombud. För driftställe med högst 7 anställda utses 1 kontaktombud. För driftställe med fler anställda utses 2 kontaktombud. Kontaktombud utses bland de i företaget anställda av den lokala fackliga organisationen inom Byggnads.

Förordnande till kontaktombud gäller tills vidare, om inte den lokala fackliga organisationen fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess anställningen upphör.

Kontaktombudets befogenheter skall skriftligen meddelas företaget. Vid företag med flera driftställen skall finnas en för dessa gemensam MB-grupp för samordnad behandling av övergripande frågor som avses i detta avtal. MB-gruppen skall bestå av representant från respektive driftställe. Detsamma gäller regional nivå. För varje kontaktombud kan ersättare utses.

Övergångsvis skall, där kontaktombud inte hunnit utses, förhandling ske gentemot den lokala fackliga organisationen. Information enligt 19 § MBL kan i sådant fall ske, om företaget så önskar, till annan av organisationen utsedd facklig förtroendeman.

3 Kontaktombud - facklig förtroendeman

Den som utsetts till kontaktombud är därmed, såvitt gäller MB-frågor enligt detta avtal, utsedd till facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagens regler.

Protokollsanteckning

1. Detta innebär ingen inskränkning för den lokala fackliga organisationen att utse sådant kontaktombud till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.

2. Den lokala fackliga organisationen skall skriftligen meddela respektive företag vem som utsetts till kontaktombud. Motsvarande meddelande skall lämnas till företaget, om den lokala fackliga organisationen beslutat att kontaktombuds förordnande skall upphöra. I samband med anmälan till företaget skall den lokala fackliga organisationen även ange sådan facklig utbildning som kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

4 Ledighet och ersättning till kontaktombud

Ledighet och ersättning till kontaktombud regleras enligt kollektivavtalets regler för facklig förtroendeman.

5 Adjunktion

Kontaktombud äger rätt att vid behov adjungera facklig funktionär från Byggnads att delta vid förhandling.

6 Koncern

I koncern tillämpas denna överenskommelse för varje bolag för sig.

7 Förhandlingsordning

Lokal förhandling, mellan företag och kontaktombud, skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet, som omständigheterna kräver.

Bilaga 7

Arbetsmiljöavtal

1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att uppnå en bra arbetsmiljö. Plåtslageribranschens företag har i många fall likartad arbetsmiljö beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser.

Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på byggarbetsplatserna, vilket förutsätter att samordning sker av bland annat arbetsmiljöfrågorna.

Utvecklingen inom plåtslageribranschen med ny utrustning, nya metoder, nya material och nya konstruktioner innebär ständigt nya arbetsmiljöförutsättningar.

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsrelaterade förtidspensioneringar. Detta kan åstadkommas genom en helhetssyn på arbetsmiljön som en integrerad del av företagets produktionsprocess.

Parterna är överens om att ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget.

Parterna är genom detta avtal överens om att samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas. Samverkan sker i företagets skyddsorganisation enligt 6 kap i Arbetsmiljölagen.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljön är fastställd i gällande lagstiftning på området.

2 Samverkan mellan de centrala parterna

Parterna skall utifrån inriktningen i punkt 1 inrätta en central arbetsmiljökommitté (CAK).

CAK:s uppgift är:

- att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam och övergripande natur. I CAK skall beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kan fattas
- att fastställa utbildningens omfattning och utformning
- att tillse att utbildning i arbetsmiljö erbjuds.

Beträffande genomförandet av utbildning i arbetsmiljö regleras detta i särskild överenskommelse mellan parterna.

I CAK ingår två representanter från vardera parten. Beslut skall fattas i enighet.

3 Samverkan i företagen, skyddsombud och lokal facklig organisation

Ansvaret för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet samt anpassnings- och rehabiliteringsfrågor i det enskilda företaget, åvilar arbetsgivaren eller den han i sitt ställe utsett enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets kungörelse om systematiskt arbetsmiljöarbete och i övrigt av gällande lagstiftning på området.

Saknas skyddsombud, skall kontaktombud eller motsvarande fortlöpande hållas informerad om samarbetet i arbetsmiljöfrågor.

Med lokal facklig organisation avses av Byggnads region.

4 Företagshälsovård

Varje företag skall tillhandahålla företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar för arbetstagare inklusive individuell åtgärdsplan ingår minst vart tredje år.

Företagshälsovården skall byggas på en helhetssyn av företagets arbetsmiljö, arbetsorganisation och rehabiliteringsansvar. Företagshälsovården skall i första hand arbeta förebyggande och utgöra en resurs för företagsledningen.

Företagshälsovården skall vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort. Företagshälsovårdens inriktning skall styras av företagets behov.

Om regelbundna hälsoundersökningar inte är medicinskt motiverade, och ej heller påkallas av de anställda, kan dessa ersättas av andra förebyggande åtgärder.

Återföring av resultat från hälsovårdsundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag skall överlämnas till företaget. Resultatet av undersökningen skall hanteras så att den enskilde individens integritet inte kränks.

Anmärkningar

1. I begreppen hälso- och arbetsmiljöundersökningar innefattas t ex upprättande av hälsoprofil med konditionstest.
2. CAK utarbetar rekommendationer för vilka lägsta krav som skall ställas på företagshälsovård.
3. För sådana forskningsinsatser, kartläggningar m.m. som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att den centrala arbetsmiljökommittén får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar m.m.
4. Arbetstagare som kallas till hälsoundersökning erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt kollektivavtalets § 2 punkt 17 (Permission) för den tid hälsoundersökningen omfattar. I förekommande fall utbetalas även reskostnadsersättning.
5. Som förebyggande åtgärder kan nämnas temadagar om arbetsmiljö samt möjligheter till styrketräning och gymnastik. Lämpliga program för temadagar utformas av CAK.

5 Utbildning

a) Branschanpassad arbetsmiljöutbildning

Utbildning i arbetsmiljö har till syfte att ge deltagarna kompetens att initiera och genomföra förbättringar inom arbetsmiljöområdet.

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer skall beredas tillfälle att genomgå en branschanpassad arbetsmiljöutbildning.

Utbildningsmaterial och utbildningsplaner skall godkännas av centrala arbetsmiljökommittén.

Arbetstagare som deltar i arbetsmiljöutbildning enligt ovan har rätt till bibehållna anställningsförmåner.

b) Handledare

Handledare för arbetsmiljöutbildning enligt ovan skall ha erforderlig kompetens inom arbetsmiljöområdet och kunna leda utbildningen på det sätt aktuell utbildningsplan anger.

6 Tvister

Twist om tolkning av detta avtal handläggs i enlighet med § 13 i kollektivavtalet.

Twist om tillämpning av detta avtal behandlas centralt av parterna.

7 Giltighetstid

Denna överenskommelse har samma giltighet som kollektivavtalet i övrigt.

Förteckning av överenskommelser mellan parterna som ej intagits i detta tryck.

Bilaga 8: Utvecklingsavtal

Bilaga 9: Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK.

Bilaga 10: Överenskommelse gällande gränserna mellan måleri- och plåtslageriyrkenas arbetsområden.

Bilaga 11: Överenskommelse om konkurs- och garantifond.

Bilaga 12: Överenskommelse om gemensam lönestatistik.

Bilaga 13: Avtal om arbetsstudier.

Bilaga 14: Avtal gällande utbildning av skyddsombud.

Bilaga 15: Tillämpningsanvisningar avseende icke nivåhöjande löneökningar

Alfabetiskt register

f anger följande sida

ff anger följande sidor

Ackord	6, 10, 15, 17, 30, 33, 55, 75, 92	Brist i kalkyl	22
Ackordsarbete	20, 22, 24 f, 28, 42	Bänkplats	21, 58 f
Ackordspris	18, 21 f	Central förhandling	62, 64, 96, 98 f
Ackordsprislista	20, 31, 58	Centrala förhandlingsnämnden	62 ff
Ackordsregler	20	Centrala lönenämnden	18, 29
Ackordsräkning	23, 25, 27, 28	Delmätning	23
Ackordstid	42	Egen bil	39, 40
Ackordsöverskott	23, 26 f, 41 f	Egenkontroll	6
Allmänna kommunikationer	38, 40	Ej prissatt	21, 28
Anställningsavtal	68 f	Facklig förtroendeman	75 ff
Anställningsskydd	55, 63, 68	Facklig information på betald tid	92
Arbete på främmande ort	36	Fastställande av löneform	17
Arbete utomlands	37	Flexitid	7 f
Arbetets ledning	5	Fridag	Se Arbetsfria dagar eller
Arbetsdomstolen	62 ff	Arbetstidsförkortning	
Arbetsfria dagar	11 ff	Frånvaroavdrag	16
Arbetslivsforskning	96 f	Främjande av utvecklingsarbetet	96
Arbetsmiljöavtal	79	Färdigutbildning	51
Arbetsmiljöförordningen	60	Färdmedel	39 f
Arbetsmiljölagen	60, 63, 79 f	Förbandslåda	61
Arbetsmiljöutbildning	81	Fördelning	22 ff, 31
Arbetsmiljöverket	60	Fördelning av ackord	25 f
Arbetsorder	42, 58	Fördelningstal	25 f, 30 f
Arbetsplatsanmälan	58	Föreningsrätt	5
Arbetseskada	14	Företagets ekonomi och resursfrågor	85, 88
Arbetskyldighet	64	Företagets utveckling	83 ff, 89
Arbetstagarkonsult	94 f	Företagshälsovård	80 f
Arbetstid	6, 8 ff, 15, 32, 35, 37 ff, 42, 44, 46, 70, 92	Förhandling	8, 17, 21, 28 f, 33, 63 ff, 89, 91
Arbetstidens iakttagande	16	Förhandlingsordning	49, 62, 78, 98
Arbetstidens längd och förläggning	7	Förhandlingsskyldighet	50, 70, 73 f, 77
Arbetstidsavtal	7	Förhandsmätning	20, 22, 26 f
Arbetstidsförkortning	12 f, 35	Förläggning av semesterledighet	44
Arbetstidslagen	7	Förskott	23, 25
Arbetstidsschema	7	Förskott på ackordsöverskott	23
Arbetsutförande	22	Förslagsverksamhet	99
Avlöningsspecifikation	42	Försäkringar	37, 56
Avstånd	38	Förverkande av ackordsöverskott	28
Avtalets omfattning	43	Föräldralön	34 f
Avtalsgruppsjukförsäkring	56	Gemensamhetsackord	72
Avtalshöjningar	20	Gemensamma utgångspunkter	5, 79
Avtalspension	37, 56	Gemensamma värderingar	83
Begravning	14	Giltighetsområde	5
Belysning	59, 95	Giltighetstid	29, 49, 66, 82, 99
Bergum	14, 15	Gruppförsäkring	47
Beräkningsexempel	26	Handledare	53, 55, 61, 81
Betald ledighet	75, 93	Helgdagar	Se Arbetsfria dagar
Bil	15, 39 f	Hjälp vid ackordsarbete	20
Bostad	37 f	Huvudsemester	46, 50, 71
Branschavgift	43, 47 f	Huvudyrkesombud	51
		Identitetsbricka	59

Plåtbearbetning

Inarbetande av tid	12	Pantförskrivning	49
Inbetalning	45, 47 f	Parallelltidsersättning	33, 75, 92
Individuell lön	19	Permission	13 f, 81
Individuell tidlön	19	Permittering	42, 70 ff
Individuellt tillägg	18	Permitteringslön	44, 70 f
Information	73, 77, 86 ff, 93, 95, 97	Personalutrymme	60 f
Innehållsförteckning	1	Personlig skyddsutrustning	54, 61
Introduktionsprogram	54	Personliga förhållanden	72
Intyg	33, 45 f, 52	Premieackord	17 ff, 21, 31
Kollektiv personförsäkring	56	Protokoll	56, 65
Kompensationsledighet	9 ff	Provanställning	55
Kompetensutveckling	5	Rakt ackord	17 f
Koncern	78, 93	Rast	8
Konkurs- och garantifond.	100	Resa mellan bostad och verkstad	37
Kontaktombud	58, 77 f, 80, 91	Resa under ordinarie arbetstid	40
Kontroll och rättelse	6	Resa utom ordinarie arbetstid	38
Kost	36	Resultatbonus	19
Kvalitetssäkring	5 f	Rådet för utvecklingsfrågor	89, 94, 97, 99
Kvittning	49	Ränta	41, 48, 65
Ledighet	9, 12 f, 16, 34, 36, 75, 78	Rättelser av ackordsräkning	27
Logi	36 f	Rättelser och tvister	27
Lokal arbetstagarorganisation	62, 77, 91, 92	Samarbete mellan företag	72
Lokal facklig organisation	80, 91	Samverkan i företagen	80
Lokal förhandling	18, 29, 50, 62 ff, 78, 98	Semester	12 f, 16, 36, 43, 44, 46 f, 49 f, 63
Lån av anställda	72	Semesterkassan	42 ff, 56
Lärling	15, 19, 26, 30, 37 f, 51 ff, 61, 68	Semesterlagen	43 f, 49 f, 63
Lön för arbetsfria dagar och arbetstidsförkortning	35	Semesterlön	43 ff, 49, 63, 70
Lön under pågående ackordsarbete	23	Semesterlön för sparade dagar	45 f
Lön vid ackordsarbete	30	Semesterlönegrundande frånvaro	16, 42, 44 f, 49
Lön vid pågående ackordsarbete	23	Sjukanmälan	33
Lön vid tidlönearbete	31	Sjukdom	14, 16, 32, 45, 47, 50, 56
Löneavdrag	8	Sjuklön	32 f, 44
Löneformer	10, 17 f, 29	Skadestånd	45, 47 f, 55, 63, 68
Lönenivåer	18, 29	Skiftarbete	10
Lönenivåer	29	Skiljenämnden	97, 99
Lönetvist	28, 63 f	Skuld	49
Löneutbetalning	37, 41	Skydds- och arbetsmiljöregler	59
Maskiner	21, 54, 58, 90	Skyddskläder	58
Medbestämmande	77, 83, 91 f	Skyddsombud	54, 58, 75, 80 f
Medbestämmandeformer	84, 89, 90	Skyddsskor	60
Medbestämmandelagen	84, 95	Slutsumma	22
Mindre företag	91	Smittbärare	35
Målningsarbete	59	Snöskottning	59, 68 f
Måltidsuppehåll	8	Sparad semester	45
Månadslön	16 ff, 32, 37, 40 f, 44, 92	Sparande av semesterledighet	45
Mätning	25 f	Specialbestämmelser	58
Mätning av färdigställt arbete	24, 27	Sänkning av ackordspris	21
Mätningssavgift	26 f	Teknisk utveckling	85, 87
Nattvila	9	Tidlön	17 ff, 23, 31 ff, 75, 92
Nära anhörig	14	Tidnotor	8, 20, 41 f
Obekväm arbetstid	9, 10, 12	Tidsbegränsad anställning	68 f
Obligatorisk utbildning	30, 37, 52	Tidsfrister	23, 25, 27 ff, 62 f, 65, 99
Omställningsförsäkring	57	Tillfällig anställning	68 f
Ordningsregler	58	Tillfällig arbetsplats	38, 58
Ostridigt belopp	27	Tillgodoräknande av utbildning	52
Otjänlig väderlek	58 f	Tillkommande eller avgående arbete	22

Plåtbearbetning

Timlön	10, 15, 17 f, 31	Utbildningsbok	53
Timtidsuppgifter	22, 24	Utbildningskontrakt	52
Tjänstegrupplivförsäkring	56	Utbildningstid	51, 53
Traktamente	36 f, 42	Utveckling	83, 85 f, 88 f, 94, 97
Traktamentsresor	37	Utveckling av arbetsorganisationen	85
Transport av material	14, 59	Utvecklingsarbetet	85, 87
Trepunksbestämning	39	Utvecklingsavtal	83
Treskift	8, 10	Varsel	68
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	56	Veckovila	7, 9
Turordning	70	Verktyg	21, 58 f
Tvist	25, 28, 49, 55, 62 ff, 78, 82, 98, 99	Visstidsanställning	69
Tvist om ackordslön	28	Väntetidsersättning	21, 41
Tvist om ackordsräkning	28	Yrkesexamen	29 f, 51, 53 ff
Tvisters handläggning	49	Yrkesgruppering	29
Underentreprenör	73 f	Yrkesutbildning	43, 47, 51 ff
Underrättelse	50	Återanställningsrätt	69
Uppgörelse genom organisationerna	22	Återföring av tid	11
Uppsägning	49, 55, 57, 67 f	Ändring av priser	21
Uppsägningsförfarande	66	Överdragskläder	59
Uppsägningsregler	55	Överenskommet ackordspris	21
Uppsägningstid	8, 49, 66, 99	Övergångsregler	18
Utbetalning	34, 41 f, 49	Översändande av ackordsräkning	27
Utbetalning av ackordsöverskott	27	Övertidsarbete	8, 10 ff
Utbetalning av semesterlön	46 f, 49	Övertidsersättning	8, 10 f, 37, 42, 92
Utbildning	25, 29 f, 37, 54 f, 61, 75 f, 78, 80 f, 81, 88 f, 91, 94	Övertidsuttag	11
Utbildningsavtal	51, 55, 68	Övriga ersättningar	32