

Kollektivavtal 2001-2004

Industri

ALMEGA Samhallförbundet
Grafiska ● Industrifacket ● Metall ● Skogs-
och Träfacket



Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna

Huvudavtal SAF-LO (förhandlingsordning m m)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA, SAF-LO/PTK

Avtal om AGB, AGS, Avtalspension och TGL, SAF-LO

Utvecklingsavtal SAMHALL, ALMEGA Samhallförbundet–
LO/PTK

Trygghetsfonden TSL, SAF-LO

Beredskapsavtal, SAF-LO/PTK (vid krigstillstånd)

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för
asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill,
SAF-LO/PTK.

Kollektivavtal 2001 - 2004

Giltighetstid: 1 april 2001 - 31 mars 2004

Industri

ALMEGA Samhallförbundet
Grafiska ● Industrifacket ● Metall ● Skogs-
och Träfacket



Innehållsförteckning

§ 1	Branschavtalets tillämpningsområde m m.....	5
§ 2	Arbetares anställande.....	6
§ 3	Allmänna bestämmelser	7
§ 4	Ordinarie arbetstid	8
§ 5	Övertidsarbete.....	11
§ 6	Lönebestämmelser	14
§ 7	Lönegruppering och löner	21
§ 8	Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete.....	27
§ 9	Samordningsbestämmelser	28
§ 10	Permission och tjänstledighet.....	31
§ 11	Semester	33
§ 12	Ersättning vid sjukdom, arbetsskada, läkar- och sjukhusvård m m.....	40
§ 13	Skyddsutrustning och arbetskläder m m.....	41
§ 14	Rese-, restids- och traktamentsersättning.....	41
§ 15	Omflyttning och omplacering.....	50
§ 16	Beredskapstjänst och beredskapsersättning.....	52
§ 17	Utbetalning av avlöningsförmåner	54
§ 18	Anställningens upphörande	56
§ 19	Meningskiljaktigheter	58

Bilaga 1

Särskilda bestämmelser för direktanställda arbetare (instruktörer, maskinställare, avsynare, ekonomi-personal m fl) anställda vid företag anslutna till ALMEGA Samhallförbundet..... 59

Bilaga 2

Samhalls kriterier för Den utvecklande arbetsplatsen 62

Bilaga 3

Flexitidsavtal för arbetare vid Samhall inom verksamhetsområde Industri 64

Bilaga 4

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård 69

Bilaga 5

Förteckning över företag anslutna till ALMEGA

Samhallförbundet 71

§ 1 Branschavtalets tillämpningsområde m m

Mom 1 Tillämpningsområde

Branschavtalet gäller för samtliga arbetare inom berörda LO-förbunds organisationsområde anställda vid företag anslutna till ALMEGA Samhallförbundet.

Anmärkningar

- 1 För direktanställd arbetare gäller, utöver vad som anges i detta avtal, särskilda bestämmelser, vilka framgår av bilaga 1.*
- 2 Branschavtalet gäller även för anställda, vilka utför arbete åt företaget i hemmet.*
- 3 Efter överenskommelse mellan de centrala parterna gäller detta branschavtal för nyanslutna företag i ALMEGA Samhallförbundet såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal.*

Om sådant företag är bundet av annat kollektivavtal vid övergång till ALMEGA Samhallförbundet gäller sådant avtal längst till avtalets utlöpningsstid.

- 4 Förteckning över anslutna företag som omfattas av branschavtalet återfinns i bilaga 5.*

Mom 2 Arbetsförmedlingens anvisningsrätt

Bestämmelserna i branschavtalet innebär inte någon inskränkning i arbetsförmedlingens rätt att anvisa arbetare till verkstad inom företagen.

§ 2 Arbetares anställande

Mom 1 Anställningsform

Arbetare anställs tills vidare.

När särskilda omständigheter föreligger, kan lokal överenskommelse träffas om anställning för viss tid. Sådan anställning får inte avse provanställning.

Protokollsanteckningar

- 1 Möjlighet till praktikarbete ska kunna förekomma för den som genomgår AFs eller försäkringskassans utredning eller är placerad inom omsorgsverksamheten. Överenskommelse om sådan praktik träffas lokalt efter det att berörda myndigheter framfört ett önskemål.*
- 2 För att underlätta visstidsanställningar vid arbetstoppar kan lokal överenskommelse träffas för lägst 2 månader och högst 6 månader.*

Mom 2 Anställningens omfattning

Anställningen avser endera heltidsanställning eller deltidsanställning. Arbetstiden vid deltidsarbete ska i normalfallet utgöra lägst 20 timmar per helgfri vecka.

Mom 3 Anställningsbevis

Anställningsbevis, som ska utfärdas i samband med anställandet, ska innehålla uppgift om vid vilken arbetsplats/verkstad inom företaget arbetaren är placerad.

§ 3 Allmänna bestämmelser

Mom 1

Anställda ska gemensamt verka för ett gott förhållande inom företaget.

Mom 2

Arbetare har att utföra de arbetsuppgifter, som är förenade med anställningen. Arbetsinstruktioner liksom övriga av arbetsledningen lämnade anvisningar ska iakttas.

Mom 3

Överenskomna arbetstider ska hållas. Vid tidsregistrering av närvaro ska gällande regler följas. Ändring av reglerna om närvaroregistrering sker efter lokal överenskommelse.

Mom 4

Framställning om ledighet ska göras i så god tid som möjligt till arbetsledningen, som snarast ska lämna besked. Även anmälan om ledighet för fullgörande av fackliga och offentliga uppdrag ska göras i god tid.

Mom 5

Giltig frånvarorsak ska snarast anmälas till företaget. Vidare ska företaget snarast underrättas om beräknad tidpunkt för återkomst i arbetet.

Mom 6

Föreskrifter till skydd mot arbetsjukdom eller arbetsskada ska noggrant iakttas. Befintlig skyddsutrustning ska användas.

§ 4 Ordinarie arbetstid

Mom 1 Arbetstidens omfattning

a) Vid dagtidsarbete

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetare ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

b) Vid intermittent 2-skiftsarbete

Vid intermittent 2-skiftsarbete ska den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetare utgöra i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka och kalenderår.

Anmärkningar till mom 1

1 Skiftarbete bör användas endast då så är absolut nödvändigt och endast beträffande arbetare för vilka det inte är olämpligt från medicinsk synpunkt.

2 Beträffande arbetstiden för deltidanställd: se § 2 mom 2.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

a) Vid dagtidsarbete

Den ordinarie arbetstiden förläggs till vardagar och - om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna - enligt följande.

För heltidsanställd arbetare:

måndag - fredag mellan kl 07.00 och 16.00 med avbrott för två måltidsraster om sammanlagt en timmes längd.

För deltidanställd arbetare:

måndag - fredag mellan kl 07.00 och 16.00.

b) Vid intermittent 2-skiftsarbete

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat ska den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetare vid intermittent 2-skiftsarbete förläggas enligt följande:

förmiddagsskiftet mellan kl 06.00 och 14.00 samt

eftermiddagsskiftet mellan kl 14.00 och 22.00

Vid skiftarbete för deltidanställd arbetare ska arbetstiden, om inte annat överenskommes lokalt, förläggas mellan kl 06.00 och 22.00.

Arbetare med tvåskiftsarbete, vilka inte har schemalagd rast, har rätt att tillgodoräkna sig två timmars kompensationsledighet per fullgjord 40-timmars skiftvecka under förutsättning att denne fullgjort fem sammanhängande tvåskift.

Skiftarbetare som arbetar skift kortare tid än fem arbetsdagar erhåller en kompensationsledighet som anpassas i proportion härtill. Full kompensationsledighet erhålls dock vid tvåskiftsarbete när den genomsnittliga arbetstiden över en tvåveckorsperiod eller längre period utgör 40 timmar per vecka.

Anmärkingar

- 1 Regler om kompensationsledighet, se § 5 mom 5.*
- 2 För arbetare inom skoglig verksamhet ska fr o m den 1 april 1998 samma praxis beträffande arbetstidens förläggning gälla som dessförinnan.*

Mom 3 Andra arbetstidsformer än dagarbetstid och intermittent 2-skiftsarbete

Överenskommelse kan träffas lokalt om andra arbetstidsformer (t ex förskjuten ordinarie dagarbetstid) än dagarbetstid och intermittent 2-skiftsarbete.

Anmärkning till mom 2 och 3

Vid arbete förlagt på s k obekväm arbetstid utges ob-tillägg enligt bestämmelserna i § 8 mom 2.

Mom 4 Avtalsenliga fridagar

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul och nyårsafton är arbetsfria dagar.

Mom 5 Arbetstidsförkortning

För varje fullgjord arbetsvecka utges kompensationsledighet (ledighet med bibehållen lön) för heltidsarbetare enligt följande:

Fr o m	2002-04-01	2003-04-01	2004-03-31
Dagarbete	48 minuter	60 minuter	72 minuter
Tvåskiftsarbete	44 minuter	55 minuter	66 minuter
Annat skiftarbete	40 minuter	50 minuter	60 minuter

Heltidsarbetande arbetare som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss vecka och deltid arbetande erhåller kompensationsledighet i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att kompensationsledigheten eller del därav schemaläggs.

Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetaren och arbetsgivaren.

§ 5 Övertidsarbete

Mom 1

Övertidsarbete bör användas endast då så är absolut nödvändigt och endast beträffande arbetare för vilka det inte är olämpligt från medicinsk synpunkt.

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid, om möjligt dagen före, dock senast i samband med sista måltidsrasten under den dag övertidsarbete ska utföras.

Mom 2

Arbete på annan tid än den för heltidsanställd arbetare fastställda ordinarie dagarbetstidens förläggning, enligt § 4 mom 2 a), betraktas som övertidsarbete.

Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av den ordinarie arbetstiden.

Mom 3

Påbörjad period om 6 minuter räknas som hel sådan period såväl vid bortovaro från arbetet som vid övertidsarbete eller eljest vid arbete utöver för arbetaren fastställd arbetstid.

Mom 4 Övertidstillägg

Vid beordrat övertidsarbete utges till heltidsanställd ersättning för arbetad tid med

månadslönen per timme
175

eller, om arbetaren så önskar, i form av ledig tid, kompensationsledighet enligt reglerna i mom 5, samt övertidstillägg enligt nedan.

- a) Måndag - fredag från ordinarie dagarbetstidens början till klockan 22.00 med kronor 37:60 (fr o m 2002-04-01, 38:80 och fr o m 2003-04-01 40:00) per timme.
- b) Måndag - torsdag från klockan 22.00 till den ordinarie dagarbetstidens början påföljande dygn med kronor 52:60 (fr o m 2002-04-01, 54:20 och fr o m 2003-04-01, 55:90) per timme. Samma gäller arbetsfri dag, som infaller på någon av veckodagarna måndag - fredag.

- c) Från klockan 22.00 fredag och dag före helgdag som infaller under dagarna måndag - fredag till den ordinarie dagarbetstidens början närmast påföljande arbetsdag med kronor 75:10 (fr o m 2002-04-01, 77:40 och fr o m 2003-04-01, 79:80) per timme.

Anmärkingar

- 1 Vid tillämpning av divisorn (175) ska en deltidsanställd arbetares månadslön uppräknas till full månadslön motsvarande arbetstiden för heltidsanställd.*
- 2 Övertidsersättning betalas inte samtidigt med ob-tillägg och restidsersättning.*

Mom 5 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet utges med en timme för varje arbetad övertidstimme. Vid uttag av kompensationsledighet ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid enligt lag.

Tid för kompensationsledighet på grund av tvåskiftsarbete, utan schemalagd rast, journalförs inte som övertid.

För övertidsarbete, som ska kompenseras med ledig tid, utbetalas endast övertidstillägg.

Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan företaget och berörd arbetare. Utläggningen får inte innebära särskild olägenhet för produktionens behöriga gång. Kan inte enighet om utläggning av kompensationsledigheten uppnås mellan företaget och berörd arbetare betalas ersättningen automatiskt i pengar.

Kompensationsledighet ska normalt tas ut inom en månad, räknat från den dag som övertidsarbetet utförts, om inte företaget och berörd arbetare kommer överens om annat.

Vid uttag av kompensationsledighet erhålls oförändrad månadslön inklusive eventuell premie, bonus eller dylikt.

Vid kompensationsledighet på grund av tvåskiftsarbete, utan schemalagd rast, erhåller arbetaren dessutom tillägg för oekvämtid i den mån ledigheten infaller under sådan tid.

§ 6 Lönebestämmelser

Mom 1 Löneform

Lön utges som månadslön. Med månadslön avses ett visst fastställt belopp per kalendermånad oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar. Månadslönen består enligt § 7 av grundmånadslön, tillägg för arbete i en utvecklad arbetsorganisation samt eventuella erfarenhetstillägg.

Efter lokal överenskommelse, kan månadslönen kompletteras med premie, bonus eller dylikt.

Mom 2 Månadslön till deltidsanställd arbetare

Månadslön till deltidsanställd arbetare proportioneras i förhållande till arbetarens andel av gällande ordinarie arbetstid för heltidsanställd. Vid framräkning av deltidslön avrundas överskjutande örestal till närmast högre krontal.

Mom 3 Beräkning av samordningsbar månadslön

Månadslön för arbetare med förmån som ska samordnas med lön beräknas på sätt som anges i § 9 mom 4.

Mom 4 Lön per kalenderdag och timme

Lön per kalenderdag (=dagslön) utgör

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

Lön per timme utgör

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt anpassas talet 175 i proportion härtill.

Mom 5 Lön vid arbete under del av kalendermånad respektive del av kalenderdag

Om anställningen påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per kalenderdag (=dagslön) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Vid arbete under del av kalenderdag, under kalendermånad som anställningen påbörjas eller avslutas, utges lön per timme.

Mom 6 Rätt till sjuklön

Arbetare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den

närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 9.

Mom 7 Sjukanmälan till arbetsgivaren

Frånvaro på grund av sjukdom ska snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren. Arbetaren ska dessutom snarast möjligt underätta arbetsgivaren om beräknad tidpunkt för återgång i arbetet.

Samma sak gäller om arbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetskada.

Rätt till sjuklön föreligger inte för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Om laga förfall föreligger, som hinder för anmälan, ska anmälan ske så fort hindret upphört.

Mom 8 Anmälan om sjukdom m m

Arbetaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Vid upprepade fall av korttidssjukdom och där missbruk kan befaras kan arbetsgivaren efter samråd med verkstadsklubben begära att arbetaren vid kommande sjukdomsfall ska styrka frånvaron med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaden för att skaffa begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare

behöver arbetsgivaren inte ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Mom 9 Beräkning vid sjuklön

a) Sjukdomsfall 1 - 14 dagar

För varje timme arbetaren är frånvarande på grund av sjukdom under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden görs avdrag per timme med

- för **den första frånvarodagen (karensdagen)** i sjukperioden

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

- fr o m **den andra frånvarodagen** i sjuklöneperioden

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

Därutöver betalas **med undantag för karensdagen** sjuklön med 80 procent av de eventuella premielönedelar och den obersättning arbetaren skulle ha fått om arbetet utförts.

Anmärkningar

1 För arbetare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

2 *Om arbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt formeln som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.*

3 *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.*

b) Sjukdomsfall längre än 14 dagar

Fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs - oberoende av om frånvaron avser sjukfrånvaro, då sjuklön inte utges, och/eller annan frånvaro än sjukfrånvaro - avdrag med hela månadslönen.

Mom 10 Föräldralön

En arbetare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär havandeskapspenning under förutsättning att arbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och att ledigheten ligger i direkt anslutning till barns födelse.

Föräldralön betalas

- under en månad om arbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd och

- under två månader om arbetaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, betalas föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralönen per månad utgör 10 procent av månadslönen inklusive eventuell ersättning för arbete på obekvämt arbetstid och skiftarbete.

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

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

Upparbetad kvalifikationstid för föräldralön tillgodoräknas vid sådan anställning som avses i § 18 mom 4.

Mom 11 Avdragsregler vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

Detta moment tillämpas även i de fall då rätt till sjuklön (§ 6 mom 6) eller föräldralön (§ 6 mom 10) inte föreligger.

Mom 11:1 Frånvaro under de första 14 dagarna av varje frånvaro

Vid frånvaro del av dag eller hel dag görs avdrag med lön per timme med

månadslönen

175

för varje frånvarotimme.

Anmärkning

Vid tillämpning av divisorn (175) ska en deltidsanställd arbetares lön uppräknas till lön motsvarande arbetstid för heltidsanställd.

Mom 11:2 Frånvaro längre än 14 dagar

Från och med 15:e frånvarodagen görs avdrag med lön per kalenderdag med

månadslönen x 12

365

för varje kalenderdag som frånvaron omfattar.

Arbetsfria dagar som inleder och/eller avslutar ledighetsperiod överstigande 14 dagar räknas inte som frånvarodagar. Arbetsfria dagar räknas som frånvarodagar om rätt till sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring föreligger.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs- oberoende av om frånvaron avser sjukfrånvaro, då sjuklön inte utges, och/eller annan frånvaro än sjukfrånvaro - avdrag med hela månadslönen.

Mom 12 Frånvaroavdrag för arbetare med samordnad månadslön

Beräkning av frånvaroavdrag, för arbetare med samordningsbar förmån, sker på sätt som anges i § 9 mom 5.

§ 7 Lönegruppering och löner

Mom 1 Inplacering i lönegrupp

Arbetare inplaceras i den lönegrupp, enligt nedan, vartill arbetsuppgifterna hänförs, som arbetaren till övervägande del av arbetstiden beräknas arbeta med.

Inplacering i lönegrupp sker efter förhandling med den lokala fackliga organisationen.

Mom 2 Lönegruppering

Introduktionslönegrupp

Arbetare som genomgår av företaget ordnad introduktionsutbildning - vilken ska vara anpassad med hänsyn till verksamhetens inriktning samt den anställdes situation/behov - inplaceras i denna lönegrupp under en tid som fastställs lokalt för att motsvara den nyanställdes behov av introduktionsutbildning. Sådan introduktionsutbildning ska dock lägst omfatta en tid motsvarande 1 arbetad månad och högst en tid motsvarande 3 arbetade månader.

Efter genomgången introduktionsutbildning sker inplacering i tillämplig lönegrupp enligt nedan.

Arbetare som vid anställningstillfället direkt påbörjar ordinarie

arbetsuppgifter och endast genomgår för nyanställd normal introduktion, inplaceras direkt i den lönegrupp som gäller för arbetsuppgifterna.

Vid ingruppering i lönegrupper tillämpas följande definitioner.

Handlag

Begreppet handlag avser krav på uppövad förmåga att hantera och handskas med utrustning och material. Vid värdering tas hänsyn till:

- krav på finmotorik och koordination
- krav på samordning av olika muskelfunktioner med syn- och andra sinnesintryck
- sammansatta av ett flertal olika men var för sig enkla rörelsemönster

Noggrannhet

Begreppet noggrannhet omfattar krav på omsorg och varsamhet för fastställda krav. Vid värdering tas hänsyn till:

- krav att hålla toleranser och göra inpassningar
- krav att avsyna, avläsa och protokollföra resultat
- krav att hålla ordning
- krav att utföra rätt expediering

Lönegrupp A

Arbetet utförs efter instruktioner och följer en viss rutin. Smärre anpassningar av arbetsmetod etc kan krävas. Arbetet fordrar viss grad av handlag för ett mindre antal olikartade moment.

Viss omsorg fordras för att hålla fastställda krav på noggrannhet och kvalitet.

Lönegrupp B

Arbetet utförs som regel självständigt men viss handledning kan förekomma. Beslut i frågor, som rör arbetets uppläggning och/eller ändringar i förutsättningarna under arbetets gång fattas oftast av arbetaren själv.

Arbetet fordrar ett gott handlag för ett flertal olikartade arbetsmoment eller ett mycket gott handlag för ett mindre antal olikartade arbetsmoment.

God omsorg fordras för att hålla fastställda krav på noggrannhet och kvalitet.

Lönegrupp C

Arbetsuppgifterna är kvalificerade och ställer stora krav på egna beslut. Arbetaren sysselsätts i huvudsak med denna typ av arbete.

Arbetet är mycket självständigt och fordrar ett mycket gott handlag för ett flertal olikartade arbetsmoment.

Stor/mycket stor omsorg fordras för att hålla fastställda krav på noggrannhet och kvalitet.

I arbetet kan ingå att ge enklare information och instruktioner liksom begränsad arbetsledning.

Mom 3 Grundmånadslön

Grundmånadslönen gällande fr o m 1 april 2001, 1 april 2002 samt 1 april 2003.

Månadsavlönad arbetare erhåller vid heltidsanställning grundmånadslön enligt nedan.

A. Vuxna arbetare (fyllda 18 år)

	1/4 -01	1/4 -02	1/4 -03
a) Introduktionslön	13.475	13.818	14.161
Kronor per månad			

b) Månadslön i respektive lönegrupp

	Lönegrupp		
	A	B	lägst C
1/4-01	13.750	14.090	15.285
1/4-02	14.100	14.440	15.685
1/4-03	14.450	14.790	16.085

B. Minderåriga arbetare (som inte fyllt 18 år)

	17 år	16 år
1/4 -01	11.275	9.900
1/4 -02	11.562	10.152
1/4 -03	11.849	10.404

Fr o m den 1 april 2001 inplaceras arbetare i lönegrupp enligt följande:

Lönegrupp 1 och 2 inplaceras i lönegrupp A.

Lönegrupp 3 inplaceras i lönegrupp B.

Lönegrupp 4 och 5 inplaceras i lönegrupp C.

Mom 4 Tillägg för arbete i en utvecklad arbetsorganisation och en positiv utveckling av arbetarens kompetens

Till de arbetare i lönegrupperna A och B som ingår i en utvecklad arbetsorganisation utges, då arbetaren i gruppen

utför flera arbetsuppgifter, ett tillägg om 235 kronor per månad (1/4 2001), 320 kronor per månad (1/4 2002) och 405 kronor per månad (1/4 2003).

Anmärkning

- 1 För varje ny DUA-grupp kommer de lokala parterna överens om ett startdatum.*
- 2 Samhalls riktlinjer för "Den utvecklande arbetsplatsen" (enligt bilaga 2) skall gälla och UVA vara vägledande.*

Vid arbetet med den utvecklande arbetsplatsen kan en kompetensmatris med fördel användas. Med utgångspunkt från denna utarbetas personliga utvecklingsplaner. Dessa kan innehålla plan för utbildning för nya arbetsuppgifter liksom personligt riktade insatser.

Personliga utvecklingsplaner skall finnas för samtliga anställda.

- 3 En förutsättning för tillägget är att arbetaren, på sätt som framgår av aktuell personlig utvecklingsplan, själv tar aktiv del i och medverkar i den egna utvecklingen. Detta leder till en positiv utveckling av arbetarens kompetens.*
- 4 Vid deltidsanställning anpassas tillägget i förhållande till sysselsättningsgraden.*
- 5 Tillägget utges fr o m den månad arbetaren uppfyller villkoren i första stycket, dock senast 3 månader efter start.*

Mom 5 Erfarenhetstillägg

Erfarenhetstillägg utgör ersättning för de insatser, som är resultatet av ökad yrkeserfarenhet samt ökad kännedom bl a om företagets organisation, arbetsrutiner och utrustning.

Heltidsanställd vuxen arbetare placerad i lönegrupp A och B erhåller, utöver grundmånadslönen enligt mom 3 ovan, personligt erfarenhetstillägg per månad enligt följande.

a)	efter 24 arbetade månader	460 kr
b)	" 36 arbetade månader	660 kr
c)	" 48 arbetade månader	860 kr

Anmärkningar

- 1 Vid deltidsanställning anpassas erfarenhetstillägget i förhållande till sysselsättningsgraden.*
- 2 Erfarenhetstillägg utbetalas fr o m månaden efter den, då ovan angivna tidsgränser uppnåtts.*
- 3 Kalendermånad varunder arbetaren uppburit avlöningsförmåner minst 15 kalenderdagar räknas som arbetad månad.*
- 4 Tid för ledighet för fackligt uppdrag, enligt § 6 i Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML), kvalificerar för erfarenhetstillägg.*
- 5 Upparbetad kvalifikationstid för erfarenhetstillägg tillgodoräknas vid sådan anställning som avses i § 18 mom 4.*

Övergångsbestämmelse:

Arbetare som den 30 juni uppnått en anställningstid om minst 12 månader erhåller erfarenhetstillägg enligt gamla bestämmelser.

§ 8 Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete

Mom 1 Obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid förlagd så att tillägg utges enligt bestämmelserna i mom 2.

Mom 2 Ob- och skifttillägg

Vid arbete, som förläggs till följande tider, utbetalas tillägg för obekväm arbetstid (ob-tillägg/skifttillägg) med nedan angivna belopp per timme:

- a) Vardag mellan klockan 16.30 och 06.30, såvida inte högre belopp ska utges enligt nedan, med kronor 22:50 (23:20 fr o m 2002-04-01 och 23:90 fr o m 2003-04-01).
- b) Lördag från klockan 06.30 till måndag klockan 06.30 med kronor 30:20 (31:10 fr o m 2002-04-01 och 32:10 fr o m 2003-04-01).
- c) Dag före helgdag från klockan 16.30 till klockan 06.30 dag efter helgdag med kronor 30:20 (31:10 fr o m 2002-04-01 och 32:10 fr o m 2003-04-01).

Anmärkningar

1 Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete är inte att betrakta som en del av den fasta lönen.

2 Tillägg för obekväm arbetstid och skifttillägg betalas inte samtidigt med övertidsersättning eller restidsersättning.

§ 9 Samordningsbestämmelser

Mom 1

Från utgående avlöningsförmåner ska avdras

- ersättning, som tillkommer arbetaren med anledning av olycksfall, våld, misshandel, sjukdom eller dylikt,
- ålderspension, förtidspension och sjukbidrag samt pensionstillskott till dessa förmåner, vartill arbetaren äger rätt enligt lagen om allmän försäkring respektive lagen om pensionstillskott, och
- egenpension på grund av allmän eller privat anställning.

Mom 2

Avdrag ska inte göras i den mån

- ersättning utges i form av pension enligt Avtalspension SAF-LO, eller
- ersättning utges på grund av frivillig försäkring, som bekostas av arbetaren, eller
- ersättning utges i form av livränta, eller
- ersättning avser att täcka kostnaden för särskild vård, läkarundersökning, sakskada, sveda och värk, protes eller andra sådana särskilda hjälpmedel, som anges i 12 § lagen

om yrkesskadeförsäkring eller 3 kap 4 § lagen om arbets-
skadeförsäkring.

Mom 3

Utges förtidspension eller sjukbidrag enligt lagen om allmän försäkring eller sjukpension på grund av allmän eller privat anställning efter lägre invaliditetsgrad än 100 %, ska för kalendermånad avdrag inte ske för arbetstid, som motsvarar arbetarens restarbetsförmåga, utan endast för sådan arbetstid härutöver, som motsvarar invaliditetsgraden.

Anmärkningar

- 1 Restarbetsförmågan i % utgör skillnaden mellan 100 % och det procenttal som fastställts för den samordningsbara för-
månen.*
- 2 Den samordningsfria arbetstiden utgör per kalendermånad
175 timmar multiplicerad med restarbetsförmågan.*
- 3 Den samordningsbara arbetstiden utgör per kalendermånad
skillnaden mellan den för arbetaren gällande arbetstiden
per kalendermånad (Tabell 1) och den samordningsfria ar-
betstiden per kalendermånad.*

Tabell 1

(Veckoarbetstid x 175)

40

Veckoarbetstid
timmar

Månadsarbetstid
timmar

40	175,0
35	153,13
30	131,25
25	109,38
20	87,5

Mom 4 Beräkning av samordnad månadslön

Månadslön till arbetare med förmån, som ska samordnas med lön, beräknas enligt nedan.

Den för arbetstidsmättet aktuella månadslönen bestäms enligt § 7 mom 3-5.

Från månadslönen görs avdrag för den resterande samordningsbara tiden, med ett belopp per timme, som erhålls genom att de enligt mom 1 erhållna förmånerna per månad, divideras med den för heltidsanställd samordningsbara arbetstiden enligt anmärkning 3 till mom 3. Avdragsbeloppet per timme får dock högst uppgå till 70 % av månadslönen dividerad med månadsarbetstiden enligt Tabell 1.

Mom 5 Frånvaroavdrag för arbetare med samordnad månadslön

Vid frånvaro görs avdrag enligt § 6 mom 11. Den samordningsbara tiden reduceras med det ordinarie arbetstidsbortfallet under frånvaron.

§ 10 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

Med permission avses ledighet med bibehållen lön under högst en dag. I särskilda fall kan permission beviljas för flera dagar.

Arbetare, som önskar erhålla permission, bör - om så är möjligt - ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Permission beviljas i regel i följande fall:

Skäl	Tid
A Eget bröllop	Bröllopsdagen
B Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle	Max 1 dag
C Nära anhörigs begravning	Begravningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst 3 dagar
Urnedläggning	Högst 1 dag
D Egen 50-årsdag	Födelsedagen
E Hastigt uppkommande sjukdomsfall som avser hemmaboende nära anhörig (styrks i efterhand på begäran)	Högst 1 arbetsdag vid varje tillfälle

Med ”nära anhörig” förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande barn).

Permission beviljas inte i den mån arbetaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovarodagar som betalas av försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning).

Anmärkning

Med bibehållen lön enligt detta moment avses oförändrad månadslön.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet utan lön och andra anställningsförmåner.

Tjänstledighet kan beviljas om så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Anmärkning

Detta innebär inte inskränkning i de lagenliga rättigheter som tillkommer arbetarna.

Arbetare, som önskar erhålla tjänstledighet, bör ansöka härom snarast möjligt och normalt minst 14 dagar innan ledigheten ska börja. Ansökan, som avser tjänstledighet med anledning av studieledighetslagen ska lämnas senast 1 månad innan ledig-

heten ska börja om ledigheten avses omfatta minst 1 år. I övriga fall minst 14 dagar i förväg. I ansökan ska arbetaren ange önskad tidsperiod för tjänstledigheten.

Vid tjänstledighet görs löneavdrag enligt § 6 mom 11 respektive § 9 mom 5.

§ 11 Semester

Mom 1 Huvudregel

Semester utges enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag. Med semesterår avses tiden från och med 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före är intjänandeår.

Mom 2 Semesterdagar

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

Mom 3 Anställning för begränsad tid

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser eller varar längre än 3 månader berättigar inte till semesterledighet utan enbart till semesterersättning.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlöneberäkning

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

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön (i förekommande fall efter samordning) och

eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skifttillägg eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 4:4.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,85 % av arbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.
- 0,53 % av summan av den rörliga lön/lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lön/lönedel avses i detta sammanhang: premielön, ob-tillägg, övertids-, beredskapsersättningar och liknande rörlig lön/lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Den genomsnittliga inkomsten per dag av premielön, ob-tillägg och liknande rörlig lön/lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen, multiplicerad med antalet semesterlönegrundande frånvarodagar (hel eller delvis).

Genomsnittlig inkomst per dag beräknas som under intjänandeåret utbetald premielön, ob-tillägg och liknande rörlig lön/lönedel dividerad med antal anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och semesterlönegrundande frånvarodagar (hela) under intjänandeåret.

- Om semesterlönen per dag inte uppgår till 885 kronor för vuxna arbetare och 655 kronor för minderåriga arbetare betalas för semesteråret 2001, 2002 och 2003 en extra semesterutfyllnad per dag motsvarande skillnaden mellan 885 (655) kronor och arbetarens semesterlön per dag, beräknad på den aktuella månadslönen (i förekommande

fall månadslönen före samordning). (För semesteråret 2002-2003 höjs motsvarande belopp till 920 (681) kronor och semesteråret 2003-2004 till 955 (707) kronor).

Den extra semesterutfyllnaden ska inte samordnas enligt bestämmelserna i § 9 mom 1.

För att kontrollera om semesterutfyllnad ska ske görs följande beräkning.

$4,6 + 0,85 = 5,45 \% \times$ aktuell månadslön plus $0,53 \%$ av summan av den eventuella rörliga premie, enligt § 6 mom 1 andra stycket, som har utbetalats under intjänandeåret (i förekommande fall aktuell månadslön och premie före samordning).

Talet jämförs med 885 (655) kronor. För deltidsanställd justeras talet 885 (655) kronor och kontrollberäkning med hänsyn till sysselsättningsgraden. (För semesteråret 2002-2003 jämförs talet med 920 (681) kronor och 2003-2004 med 955 (707) kronor).

Mom 4:2 Semesterersättning (i samband med anställningens upphörande)

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte utbetalats i samband med semesterledighet beräknad som $4,6 \%$ av den aktuella månadslönen per semesterdag jämte semestertillägg beräknad enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 4:3 Avdrag vid obetald semester

För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Mom 4:4 Annan sysselsättningsgrad

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

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

Mom 4:5 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,85 % samt den "extra semesterutfyllnaden" utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället under eller närmast efter semestern. Semestertillägget om 0,53 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

Anmärkning

För högst 20 betalda semesterdagar under huvudsemestern utbetalas semestertillägget om 0,85 % samt den "extra semesterutfyllnaden" vid det ordinarie avlöningstillfället i juni månad.

Om arbetaren under semesteråret erhållit större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön äger företaget göra avräkning mot ordinarie lön samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel.

Mom 5 Sparande av semester

Företaget och arbetaren ska överenskomma om hur sparade semesterdagar ska utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Mom 5:1 Semesterlön vid sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1. Vid beräkningen av tillägget om 0,53 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Mom 6 Semester för nyanställda

Om en nyanställd arbetares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester kan företaget och arbetaren överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om anställningen upphör inom 5 år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning, enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön, som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetarens sjukdom
2. förhållande som inte hänför sig till arbetaren personligen
3. övergång till annan anställning på den reguljära arbetsmarknaden efter anvisning från arbetsförmedlingen.

Anmärkning

Om arbetaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänande rätt och skriftlig överenskommelse inte har träffats gäller bestämmelserna om förskötterad semesterlön i § 29 tredje stycket semesterlagen.

Mom 7 Semester för intermittent deltidarbete

Om en arbetare är deltidanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidarbetande) gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar vilka ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till arbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar} = \text{som ska utläggas}$$

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

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

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Om arbetaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan arbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

Arbetarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
---	---

4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

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

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

§ 12 Ersättning vid sjukdom, arbetsskada, läkar- och sjukhusvård m m

Mom 1

Ersättning vid sjukdom, arbetsskada, läkar- eller sjukhusvård m m utges enligt lag.

Mom 2

Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, äger arbetare att vid mindre sjukdomsfall, efterbehandlingar, röntgen eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus, varvid löneavdrag inte görs, under förutsättning att ersättning inte betalas från allmän försäkringskassa. Detsamma gäller vid tandläkarbesök orsakat av akuta besvär, som påfordrar omedelbar behandling.

Mom 3 Olycksfall eller arbetsskada m m

Löneavdrag görs inte vid läkar-/tandläkarbesök för arbetsskada eller befarad sådan samt vid yrkesmedicinsk undersökning efter kallelse. Detta gäller även olycksfall som inträffar under färd till eller från arbetsplatsen. Om läkaren föreskriver återbesök görs heller inte avdrag för detta.

Vid sjukskrivning tillämpas istället sjuklönebestämmelserna.

Företaget lämnar i ovanstående fall dels ersättning för styrkta reskostnader som inte ersätts av försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning, dels ersättning för styrkta kostnader för läkarvård med belopp motsvarande av respektive landsting fastställd läkarvårdstaxa. Vidare gäller att ersättning utges av företaget endast i de fall ersättning för dessa kostnader inte utges i TFA.

§ 13 Skyddsutrustning och arbetskläder m m

Mom 1

Företaget tillhandahåller den personliga skyddsutrustning som föreskrivs i skilda arbetarskyddsbestämmelser. Dessutom tillhandahålls erforderliga och lämpliga arbetskläder, vilka ska utlämnas med nyttjanderätt under arbetstid. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av företaget.

§ 14 Rese-, restids- och traktamentsersättning

Mom 1 Resekostnader

Företaget betalar reskostnaden.

Mom 2 Restid

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

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetaren, räknas som arbetstid. Vid

beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas. Om resa sker såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om företaget bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00-07.00 inte medräknas.

Mom 3 Restidersättning

Restidersättning per timme utges med

månadslönen
154

Anmärkningar

- 1 Restidersättningen inkluderar semesterlön.*
- 2 Vid tillämpning av divisorn (154) ska en deltidsanställd arbetares månadslön uppräknas till full månadslön motsvarande arbetstiden för heltidsanställd.*
- 3 Restidersättning betalas inte samtidigt med övertids- eller ob-tillägg.*

Mom 4 Rese- och traktamentsbestämmelser m m

Mom 4:1 Bestämmelsernas omfattning

Bestämmelserna gäller vid tjänsteresa inom Sverige.

De lokala parterna ska fastställa var den ordinarie arbetsplatsen är belägen.

Om speciella lokala förutsättningar föreligger bör de lokala parterna ta hänsyn härtill och komma överens om erforderliga anpassningar. De delar som är anpassade till skattereglerna bör inte ändras.

Mom 4:2 Grundläggande bestämmelser

Arbetaren har rätt till reskostnadsersättning och restidsersättning vid tjänsteresa. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning har arbetaren rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresa som inte medför övernattning kan resetillägg betalas.

Mom 4:3 Definitioner

Avresedag	=	Dag då tjänsteresa påbörjas
Bostad	=	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
Dag	=	Tiden mellan 06.00 och 24.00
Egen bil	=	Bil som ägs av arbetaren eller av någon som varken föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den
Hemkomstdag	=	Dag då tjänsteresa avslutas
Natt	=	Tiden mellan 00.00 och 06.00
Ordinarie	=	Den arbetsplats där arbetaren full-

arbetsplats		gör huvuddelen av sin tjänstgöring
Tjänsteresa	=	Resa som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga verksamhetsorten	=	Ett område på ett avstånd av 50 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden
Övernattning	=	Tjänsteresa som medför bortovaro som sträcker sig över en natt

Mom 4:4 Traktamente och resetillägg

a) När traktamente betalas

Traktamente betalas vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten och som medför övernattning.

Vid beräkning av tiden gäller att tjänsteresan kan påbörjas respektive avslutas antingen vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid bostaden.

b) Traktamenten

För tjänsteresa betalas traktamente med fastställt belopp för hel eller del av dag.

Nattraktamente om 90 kronor per natt betalas endast om arbetaren inte erhållit av arbetsgivaren betalt logi och inte heller fått logikostnad betald på annat sätt. I betalt logi inräknas sovplats på tåg och båt. Nattraktamente erhålls inte om arbetaren kör bil, reser på tåg med sittplatsbiljett eller arbetar under natt.

c) Tjänsteresa som pågår mer än tre månader

Vid tjänsteresa som pågår mer än tre månader i en följd reduceras traktamentet.

En tjänsteresa anses bruten bara av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor.

Kortare uppehåll samt uppehåll för semester eller sjukdom bör leda till att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente betalas under uppehållet.

Anmärkning

För att arbetsgivaren inte ska vara skyldig att göra preliminärskatteavdrag och betala arbetsgivaravgift på traktamentsbeloppet ska dispens vara beviljad av lokal skattemyndighet.

d) Resetillägg

Resetillägg betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt a-c ovan.

Traktamentsersättning

Traktamenten betalas enligt följande.

Dagtraktamente	3 mån	mer än 3 mån
- hel dag	180 kr	126 kr
- del av dag (avrese- och hemkomstdagen)	90 kr	

Som hel dag räknas även avresedagen, om resan påbörjats före kl 12.00 och hemkomstdagen om resan avslutats efter kl 19.00.

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid reduceras traktamentet enligt följande.

Dagtraktamente om	180 kr	126 kr	90 kr
Frukost, lunch och middag	162	113	80
Lunch och middag	126	88	62
Lunch eller middag	63	44	31
Frukost	36	25	18

Resetillägg

Resetillägg betalas enligt följande då traktamente för hel eller del av dag utbetalas.

Resetillägg	3 mån	mer än 3 mån
- hel dag	180 kr	120 kr
- del av dag (avrese- och hemkomstdagar)	90 kr	

Resetillägget inbegriper semesterlön.

Som hel dag räknas även avresedagen, om resan påbörjats före kl 12.00 och hemkomstdagen om resan avslutats efter kl 19.00.

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid reduceras resetillägget enligt följande.

Resetillägg om	180 kr	120 kr	90 kr
Frukost, lunch och middag	162	108	81
Lunch och middag	126	84	63
Lunch eller middag	63	42	32
Frukost	36	24	18

Mom 4:5 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Vid arbete utanför, för arbetaren fastställd ordinarie arbetsplats eller verksamhetsområde, som inte medför övernattning, betalas resetillägg under förutsättning att arbetsplatsen är belägen utanför ett av de lokala parterna fastlagt ortsspecifikt område. Detta område får fastläggas till lägst 5 kilometer och högst 50 kilometer.

Anmärkning:

För arbetare med flera ordinarie arbetsplatser inom ett geografiskt verksamhetsområde, ska de lokala parterna fastställa det ordinarie verksamhetsområdet för denne.

Vid bortovaro mer än 4 timmar
men inte mer än 10 timmar 90 kr

Vid bortovaro mer än 10 timmar 180 kr

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid reduceras resetillägget enligt följande.

För frukost	40 kr
För lunch	50 kr
För middag	130 kr

dock högst erhållet resetillägg.

Resetillägget inbegriper semesterlön.

De lokala parterna kan alternativt sluta avtal om annan ersättning eller annan avlöningsförmån vid sådan tjänsteresa.

Mom 4:6 Reskostnadsersättning m m

a) Val av färdmedel

Arbetaren ska inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

b) Reskostnadsersättning vid resa med tåg, båt, buss eller flyg

Om arbetsgivaren inte tillhandahållit färdbiljett erhålls, mot uppvisande av använd biljett, den faktiska kostnaden för första-klassbiljett vid tågresor, även sovvagn, och biljett vid båt-, buss- och flygresor.

c) Reskostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit får arbetaren ersättning enligt följande såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Milersättning	Grunder- sättning Kr/mil	Tilläggs- belopp Kr/mil
För varje mil	16,00	11,00

Tilläggsbeloppen inbegriper semesterlön.

d) Reskostnadsersättning vid annat färd sätt

Om allmänt färdmedel saknas, eller om resan företas med motorcykel eller på annat sätt, betalas ersättning efter överenskommelse.

e) Undantag från b) - d)

Reskostnadsersättning enligt b) - d) erhålls inte när arbetsgivaren, utan kostnad för arbetaren, tillhandahållit månadskort, årskort o dyl.

f) Logikostnad

Vid tjänsteresa som medför övernattning ersätts styrkt logikostnad för arbetaren. Om kostnaden väsentligt överstiger prisläget på orten har arbetsgivaren rätt att jämka ersättningen.

Mom 4:7 Reseförskott

Arbetaren har rätt till förskott på ersättning enligt denna paragraf. Om förskottet är större än det belopp arbetaren redovisar enligt reseräkningen ska överskjutande del betalas tillbaka. Sådant överskjutande förskott får kvittas mot arbetarens lön vid närmast påföljande löneutbetalning.

Mom 4:8 Reseräkning

Reseräkning, undertecknad av arbetaren, ska inges till arbetsgivaren senast tio arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommit. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt denna paragraf. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett ska denna användas.

Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader ska bifogas.

§ 15 Omflyttning och omplacering

Mom 1

Reglerna i denna paragraf gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 2 Definitioner

Med omflyttning avses tillfällig övergång till annan arbetsupp- gift. Avsikten är att arbetaren efter kortare tid ska återgå till sin tidigare arbetsupp- gift.

Med omplacering avses varaktig övergång till annan arbetsupp- gift. Avsikten är att arbetaren ska bibehålla den nya arbetsupp- giften.

Mom 3 Betalningsregler vid omflyttning

Vid omflyttning till arbetsupp- gift placerad i högre lönegrupp betalas den för den "nya" arbetsupp- giften gällande lönen från och med närmast efterföljande kalendermånad. Vid återgång till ordinarie arbetsupp- gift betalas ordinarie lön från nästkom-

mande kalendermånad. Löneförändringar får inte göras för kortare tid än en månad.

Vid omflyttning till arbetsuppgift placerad i lägre lönegrupp betalas oförändrad lön under två kalendermånader efter omflyttningen.

Då en omflyttning till arbetsuppgift placerad i lägre lönegrupp varat två kalendermånader ska överläggning upptas om eventuell omplacering (varaktig övergång enligt mom 4 nedan).

Mom 4 Betalningsregler vid omplacering

Vid omplacering till arbetsuppgift placerad i högre lönegrupp betalas den för den nya arbetsuppgiften gällande lönen från och med närmast efterföljande kalendermånad.

Vid omplacering till arbetsuppgift inplacerad i lägre lönegrupp bibehålls, om arbetaren varit anställd minst ett år, den tidigare utbetalda lönen som personlig lön. Fram till dess lönen anpassats till den nya arbetsuppgiftens lönegrupp betalas endast överenskomna generella lönehöjningar, dock lägst 90 % av lönehöjningen i den nya lönegruppen som arbetaren är inplacerad i efter omplaceringen.

De erfarenhetstillägg, som enligt § 7 mom 5 tillkommer arbetaren berörs inte av reglerna i detta moment.

Anmärkning

Reglerna i mom 4 gäller även för arbetare vilka omplaceras från verksamhet, som omfattas av annat kollektivavtal inom Samhallföretagen.

Mom 5 Förändringar av organisation och produktion

Vidtas förändringar beträffande organisation eller produktion som påverkar inplacering i lönegrupp, gäller reglerna i mom 4.

§ 16 Beredskapstjänst och beredskapsersättning

Mom 1 Begreppet beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då arbetaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

Mom 2 Beredskapsersättning

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med

månadslönen
1400

Dock gäller följande.

A. Fredag - söndag

a) Från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00

månadslönen
1000

b) Från lördag kl 07.00 till måndag kl 07.00

månadslönen
600

B. Vid helger

- a) Från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, första maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag

månadslönen
1000

- b) Från kl 07.00 trettondagen, första maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg

månadslönen
600

- c) Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg

månadslönen
350

Mom 3 Minsta tid för övertidsberäkning

Vid påkallad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för den arbetade tiden dock minst 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas också.

Mom 4 Övriga bestämmelser

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetare.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid efter överenskommelse mellan de lokala parterna.

Anmärkning

Beredskapsarbete bör användas endast då så är absolut nödvändigt och endast beträffande arbetare för vilka det inte är olämpligt från medicinsk synpunkt.

Mom 5 Veckovila efter fullgjord beredskapstjänst

Arbetstagare ska enligt arbetstidslagen beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar. Följande avvikelser kan göras från denna huvudregel.

Om arbetstagaren vid beredskapstjänstgöring inte erhåller erforderlig veckovila enligt arbetstidslagens regler ska ledighet, utan löneavdrag, beredas på en ordinarie arbetsdag i anslutning till fullgjord beredskapstjänstgöring eller annars om möjligt i anslutning till nästkommande veckoslut så att minst 72 timmars sammanhängande ledighet erhålls.

§ 17 Utbetalning av avlöningsförmåner

Mom 1 Avlöningsförmåner

Avlöningsförmånerna utgörs av

- lön (§ 7)
- tillägg för övertidsarbete (§ 5)
- tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete (§ 8)
- semesterlön (§ 11)
- restidsersättning (§ 14)
- ersättning vid omflyttning och omplacering (§ 15)
- beredskapsersättning (§ 16)

Mom 2 Avräkningsperiod

Avräkningsperiod för avlöning är kalendermånad.

Mom 3 Utbetalning av lön

Lönen utbetalas i efterskott någon av dagarna 25 - 28:e påföljande månad vid tidpunkt som överenskommits lokalt. Om inte de lokala parterna blir ense gäller den 26:e varje månad som ordinarie löneutbetalningsdag. Om ordinarie avlöningsdag är arbetsfri vid företaget sker utbetalning närmast föregående arbetsdag.

Mom 4 Löneförskott till nyanställd

Nyanställd arbetare har rätt att efter 14 kalenderdagers anställning och 8 arbetade dagar erhålla förskott motsvarande max halv månadslön, efter skatt. Förskottet återbetalas med minst 1/10 varje månad från och med tredje avlöningsdagen dock senast vid reglering av slutlön.

Anmärkning

Önskemål om förskott ska anmälas senast femte arbetsdagen. Förskottet utbetalas första vardagen efter det att förutsättningarna uppfyllts.

Mom 5 Avdrag för fackliga medlemsavgifter

Företaget åtar sig att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter enligt de regler som överenskommits mellan Samhallförbundet och respektive förbund.

Mom 6 Utbetalningssätt

Avlöning utbetalas genom post, bank eller på annat lämpligt sätt. I samband härmed ska lönespecifikation överlämnas.

§ 18 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning och uppsägningstid

För arbetare, som inte omfattas av lagen om anställningsskydd (LAS) gäller följande:

För anställningen gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Uppsägning ska ske skriftligt. Dag då uppsägningen delgivits inräknas inte i uppsägningstiden.

Uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt föregående stycke, anses uppsägningen ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Företaget kan medge, att arbetare efter överenskommelse lämnar sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid.

Mom 1:1 Uppsägning på grund av personliga förhållanden eller avsked

Vid uppsägning på grund av arbetarens personliga förhållanden eller avskedande ska, oaktat vad som sägs ovan, reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) § 30 iakttas.

Mom 2 Preskriptionsregler

Preskriptionsbestämmelserna regleras i förhandlingsordningen i huvudavtalet mellan SAF och LO samt i lagen om anställningsskydd (LAS §§ 40 - 42). Preskriptionsreglerna i LAS gäller även för arbetare som enligt 1 § punkt 4 i LAS är undantagna från lagen.

Mom 3 Avgångsskyldighet

Arbetare är skyldig att avgå från sin anställning från den tidpunkt han/hon av arbetsförmedlingen anvisas arbete inom eget eller närgränsande yrkesområde, samt från och med den månad som han/hon fyller 65 år eller dessförinnan erhåller ålderspension enligt lagen om allmän försäkring eller då arbetare erhåller hel förtidspension och bedöms att inte kunna utföra något arbete.

Denna avgångsskyldighet innebär att den ömsesidiga uppsägningstiden, enligt mom 1 ovan, inte är tillämplig.

Mom 4 Återanställningsrätt

Arbetare, som övergår till annan anställning på den reguljära arbetsmarknaden, har rätt till återanställning inom 12 månader efter det övergång skett.

Anmärkning

Vid avknoppning av verksamhet från Samhallföretag kan frågan om återanställning diskuteras i det enskilda fallet trots att mer än 12 månader passerat från övergången.

§ 19 Meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter, som kan uppstå vid tolkning av detta avtal, behandlas enligt gällande förhandlingsordning (huvudavtalet mellan SAF och LO).

Bilaga 1

Särskilda bestämmelser för direktanställda arbetare (instruktörer, maskinställare, avsynare, ekonomipersonal m fl) anställda vid företag anslutna till ALMEGA Samhallförbundet.

§ 1 Tillämpningsområde

Mom 1

Dessa särskilda bestämmelser äger tillämpning på direktanställda arbetare inom berörda LO-förbunds organisationsområde anställda vid företag anslutna till ALMEGA Samhallförbundet.

§ 2 Bestämmelsernas omfattning

Mom 1

För direktanställda arbetare ska avtalsbestämmelserna i branschavtalet äga tillämpning med följande ändringar och tillägg:

§ 2 Arbetares anställande

Tillförs:

Mom 4 Anställning för begränsad tid

När särskilda omständigheter föreligger kan lokal överenskommelse träffas om anställning för viss tid. Sådan anställning får inte överstiga 6 månader.

Mom 5 Intyg om tjänstbarhet

Om företaget så begär är arbetaren skyldig att lämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Kostnaden för sådant intyg ersätts av företaget.

§ 11 Semester

Mom 1 ersätts med:

Semester utges enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag.

För direktanställd arbetare utgår semesterledighet under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Mom 4:4 tillförs:

När semesterår och intjänandeår sammanfaller ska denna bestämmelse tillämpas så att det alltid är den vid semestertillfället aktuella månadslönen som avses i § 11 mom 4:1.

Mom 4:5 tillförs:

Vid sammanfallande semester- och intjänandeår kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lön/lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 6, 3:e stycket punkt 3

Gäller inte.

§ 18 Anställningens upphörande

Mom 1 ersätts med:

För direktanställd arbetare gäller lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom 2 - 4

Gäller inte.

Bilaga 2

Samhalls kriterier för Den utvecklande arbetsplatsen

(ur Den utvecklande arbetsplatsen, en idéskrift om arbetsorganisation, 1991, sid 43)

- **En aktiv och medveten sammansättning av gruppen**, så att en komplementär grupp bildas. Gruppen skall, så långt möjligt är, bygga på olikhet i ålder, kön, handikapp, nationalitet, yrkeskunnande, erfarenhet osv. Genom individernas olika bakgrund skapas naturligt förutsättningar för en bred kompetens i arbetslaget, där förutom ansvar för produktionen ett socialt engagemang lättare bör kunna växa fram.
- **Arbetslagens storlek** anpassas utifrån de skilda förutsättningar som råder inom olika produktionsområden. Det mindre arbetslaget kan ha lättare att skapa positiva sociala effekter. Men i det något större kan det vara lättare att klara frånvaro, utbildning, övergångar m m utan produktionsstörningar. Erfarenhetsmässigt består en effektiv grupp av 6 - 10 personer, men gruppens storlek måste naturligt variera beroende på lokala förhållanden.
- **Ett brett och berikande arbetsinnehåll** för hela arbetslaget, så att arbetssituationen verkligen skapar meningsfullhet och personlig utveckling. Arbetslaget skall kunna överta en del stöd- och serviceuppgifter såsom tekniskt underhåll, transporter, kontroll och så långt möjligt ta ansvar för produktion av färdig komponent/produkt.

- **Lära genom att göra** skall vara naturligt i den dagliga arbetssituationen. Att lära i det praktiska arbetet möjliggör individuell utveckling och stimulerar till ökat ansvar.
- **Ökat ansvar för arbetslaget** att påverka produktionsmålen. Detta sker genom att gruppen aktivt medverkar vid produktionsuppläggningsen, vid val av produktionsmetoder och i annan problemlösning.
- **Planerad arbetsväxling inom gruppen** för att bredda den egna och gruppens kompetens samt förhindra monotoni i både fysisk och psykisk bemärkelse.
- **En funktion som gruppombud** som inte innebär en extra nivå i organisationen, men som medför ett ökat lärande för alla i gruppen och därmed naturligen bör växla mellan gruppens medlemmar.

Bilaga 3

Flexitidsavtal för arbetare vid Samhall inom verksamhetsområde Industri

1 Omfattning

I princip ska möjligheten att tillämpa flexibel arbetstid kunna omfatta alla arbetare. Undantag från och inskränkningar i möjligheten att utnyttja flexibel arbetstid kan, på grund av arbetsuppgifternas art, göras för enskilda eller grupper av arbetare.

En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att lokal överenskommelse träffas.

2 Syfte

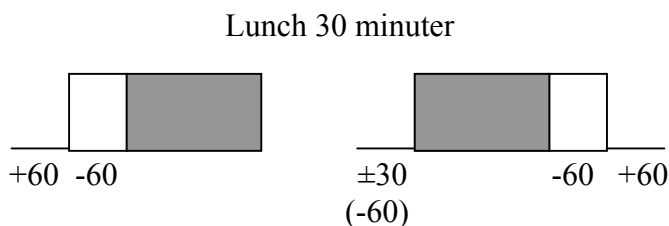
Flexibel arbetstid innebär att den anställde, med hänsyn till arbetssituationen inom det egna ansvarsområdet, chefer och arbetskamrater, kan förlägga sin arbetstid inom överenskomna ramar.

Överenskommelsen syftar till en ökad flexibilitet till nytta för såväl företaget som den anställde.

Arbetssituation och servicegrad får inte försämras på grund av den flexibla arbetstiden. Detta innebär att flexitid utgör en möjlighet till individuell förläggning av arbetstiden inom ramarna, endast då arbetsförhållandena medger.

3 Flexitidsmodell - Exempel

Ordinarie arbetstid



Ovanstående exempel används som modell till den följande texten.

Utrymme finns för andra modeller än den här beskrivna så länge de faller inom nedan beskrivna ramar för flexitidens tillämpning.

4 Fast tid

Under den fasta tiden (skuggad i exempel under punkt 3) ska de anställda vara på sina arbetsplatser. Undantag utgör de som har tjänsteärende eller annat giltigt skäl för frånvaro.

5 Ordinarie arbetstid

För att kunna beräkna tid, t ex vid frånvaro fastställs före årets slut ordinarie arbetstid och dess förläggning för kommande kalenderår.

Ordinarie arbetstid för deltidsanställningar måste också avtalas.

6 Flexibel arbetstid

Den tid som i ovanstående exempel på flexitidsmodell betecknats med + eller - är flexitid. Inom flexitidsramen kan den

anställda själv med hänsyn taget till arbetsuppgifter och arbetskamrater välja början och slut på sin arbetstid respektive slut på sitt lunchuppehåll.

Uttag av flexetid inom fast tid kan endast ske för del av dag och efter överenskommelse med chef.

7 Flexitidsbank

Den plus- eller minustid som uppkommer i förhållande till ordinarie arbetstid registreras i en flexitidsbank.

Flexitidsbanken får inte överstiga 15 timmar plus- eller 10 timmar minustid.

Avstämning görs månadsvis. Reglering enligt följande stycke görs först om överskridandet kvarstår vid nästkommande månadsavstämning.

Överskjutande tid utöver 15 timmar plustid bortfaller. Tid som överstiger 10 timmar minustid dras som tjänstledighet.

Överenskommelse om att tillfälligt överskrida saldogränserna kan göras med ansvarig chef om särskilda skäl finns.

8 Övertid

Arbete på annan tid än den för heltidsanställda arbetare fastställda ordinarie arbetstidens förläggning, och som är beordrad, betraktas som övertidsarbete.

Som övertid betraktas inte tid som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av den ordinarie arbetstiden.

Den deltidsanställda har dock rätt att i stället föra den del av merarbetstiden som ligger inom flexitidsramarna till sin flexitidsbank.

Anmärkning

Beordrar arbetsgivaren övertid räknas övertid från och med tidpunkten för ordinarie arbetstidens slut. Motsvarande gäller om övertiden förläggs före ordinarie arbetstidens början.

9 Frånvaro och tjänsteärende

Frånvaro hel dag räknas med utgångspunkt från den fastställda ordinarie arbetstiden och flexitidsbanken påverkas ej.

Vid frånvaro del av dag räknas tid som infaller inom den ordinarie arbetstiden som frånvaro.

Beviljad tjänstledighet förläggs i princip till överenskommen ordinarie arbetstid, men kan om den anställda så önskar, förläggas enbart till den fasta tiden varvid återstående tid i förhållande till ordinarie arbetstid tas från flexitidsbanken.

10 Deltidsarbete

För den del av arbetstiden som faller inom flexitidsramarna gäller samma regler som för heltidsanställda. Då arbetets början eller slut infaller under fast tid kan flexitidsramarna för den deltidsanställda vara plus minus 30 minuter. Andra överenskommelser kan göras i enskilda fall.

Flexitidsbankens saldosamar kan för deltidsanställd justeras proportionellt i förhållande till den totala arbetstidens längd jämfört med motsvarande heltid.

11 Delade tjänster

Om två anställda delar på en heltidstjänst eller om två anställda på annat sätt arbetar så att byte sker vid visst klockslag under dagen kan flexibel arbetstid i denna delen av arbetspasset endast tillämpas efter inbördes överenskommelse.

12 Inbyggd verksamhet

Den del av personalen som arbetar i s k inbyggd verksamhet placerade i andra företag ska följa det aktuella företagets arbetstidsregler.

13 Missbruk

Anställd som missbrukar systemet med flextid kan fråntas rätten att tillämpa flexibel arbetstid.

Bilaga 4

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

Parterna är ense att samverka om utvecklingen av god arbetsmiljö och en väl fungerande företagshälsovård till gagn för både företag och anställda. Detta förutsätter bland annat att samverkan i berörda led genomföres innan beslut fattas.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet.

Arbetsmiljöverket och Arbetsmiljöinspektionen utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen.

§ 1 Samverkan

De lokala parternas samverkan är förutsättningen för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Samverkan sker i skyddskommitté eller motsvarande. Formerna för samverkan ska avtalas i respektive bolag.

Samverkan sker beträffande handlingsplaner om systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård, rehabilitering, organisatoriska eller tekniska förändringar etc.

§ 2 Arbetsmiljöutbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombuden, chefer eller andra

befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. Som grundutbildning kan "Bättre arbetsmiljö" (BAM) ett av parterna gemensamt framtaget grundutbildningsmaterial användas.

Skyddskommittén eller motsvarande ska också tillse att nyvalda skyddsombud får sin grundutbildning så snart som möjligt dock senast sex månader efter valet.

Det är av stor vikt att chefer i produktionen har grundläggande arbetsmiljöutbildning.

För utbildningskostnader svarar arbetsgivaren.

Alla anställda ska ha kunskap i arbetsmiljöfrågor i förhållande till sina arbetsuppgifter och individuella förutsättningar. Formen för detta bestäms lokalt.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en kvalificerad företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda.

De på koncernnivå fastställda minimikraven för företagshälsovården följs kontinuerligt upp och anpassas lokalt i skyddskommittén eller motsvarande.

§ 4 Förhandlingsordning

Se § 15 Förhandlingsordning i Utvecklingsavtal Samhall.

Bilaga 5

Förteckning över företag anslutna till ALMEGA Samhallförbundet

Samfundet Frälsningsarmén
Samhall AB
Samhall Baltic AB
Samhall Bothnia AB
Samhall Brahe AB
Samhall Gotia AB
Samhall Gripen AB
Samhall IDC AB
Samhall Informationsteknik AB
Samhall Kablage AB
Samhall Midland AB
Samhall Resurs AB
Samhall Support AB
Samhall Vasa AB

