

Arbetsmiljö – lokalt arbete

De lokala parterna ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har ansvaret för att det vidtas konkreta åtgärder för att uppnå fastställda mål.

Konsekvensbedömningar

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. De risker som kan förekomma ska regelbundet kartläggas. Vid MBL-förhandlingar angående arbetstider, bemanning och arbetsorganisation ska konsekvenserna av förändringar analyseras och ingå som ett naturligt led i förhandlingsprocessen. Det är av gemensamt intresse för parterna att i samförstånd söka lösa de frågor som uppstår.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren ska tillsammans med den lokala arbetstagarparten följa upp och utvärdera arbetet minst en gång per år.

Formerna för hur arbetsmiljöarbetet ska gå till utformas efter de lokala förutsättningarna och efter samverkan med den lokala fackliga organisationen.

Förbundsparterna är överens om att rekommendera följande arbetsordning:

1. Regelbunden partsgemensam genomgång där arbetsmiljömål fastställs och arbetsmiljöfrågor listas
2. Prioritering av arbetsmiljöfrågor
3. Genomförande av eventuella åtgärder
4. Uppföljning och utvärdering minst en gång per år
5. Ny partsgemensam genomgång med uppdatering av prioriteringslista

För att åstadkomma ett löpande systematiskt arbetsmiljöarbete ska parterna då behov föreligger uppdatera listan med prioriterade åtgärder. I syfte att få till stånd ett konstruktivt arbete där konkreta åtgärder genomförs är det lämpligt att fokusera på ett fåtal frågor som blir grundligt genomlysta och effektivt åtgärdade.

Rehabilitering

Det är viktigt att åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering sätts in så tidigt som möjligt.

Den anställdes arbetsplats eller driftsenhet ska undersökas för att se vilka åtgärder som behöver vidtas för att den anställde ska kunna återgå till sitt arbete. Om det inte är möjligt för den anställde att återgå till sina gamla arbetsuppgifter, ska arbetsgivaren inrikta undersökningen på arbetsuppgifter inom annan del av företaget eller inom andra driftsenheter.

Arbetet med rehabilitering sker i samverkan mellan de lokala parterna, försäkringskassan, företagshälsovården och den anställde. För att uppnå goda resultat i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet är den enskilde skyldig att aktivt medverka.

Företagshälsovård

För att ett långsiktigt, framgångsrikt och förebyggande arbetsmiljöarbete ska kunna bedrivas krävs att det inom företaget finns tillgång till kunskap inom följande områden:

- Belastningsergonomi
- Branschspecifik teknisk kompetens
- Psykosocial kompetens
- Medicinsk kompetens gällande arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall
- Fysiska påverkansfaktorer
- Psykiska påverkansfaktorer
- Rehabilitering
- Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Saknar företaget egen kompetens inom nämnda områden ska dessa upphandlas i form av företagshälsovård eller motsvarande på orten.

Det är angeläget att den lokala arbetstagarorganisationen får möjlighet att delta vid upphandling av företagshälsovård och vid uppdragets utformning.

Utbildning av chefer och skyddsombud

God utbildning i arbetsmiljöfrågor för chefer, skyddsombud och anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsvillkoren är en nödvändig förutsättning för all verksamhet. Dessa liksom exempelvis ledamöter i skyddskommittéer ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildningarna BAM och SAM samt vidareutbildning. I syfte att uppnå goda förutsättningar för samverkan i arbetsmiljöfrågor bör det eftersträvas att skyddsombud och chefer gemensamt genomgår utbildningarna. Utbildningarna ska förläggas till ordinarie arbetstid och bekostas av arbetsgivaren. Har utbildningen på arbetsgivarens begäran förlagts utanför ordinarie arbetstid ska utöver ordinarie lön även övertidsersättning utges.

I grundutbildningarna för skyddsombud ska de av Prevent framtagna partsgemensamma studiematerialen "Bättre arbetsmiljö" och "Systematiskt arbetsmiljöarbete" (40 timmar vardera) eller motsvarande av parterna godkänt material användas. Utbildningen bör genomföras inom tre månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget. Skyddsombud ska dock ha erhållit utbildningen senast tolv månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget.

Introduktion

Det är arbetsgivarens uppgift att genom introduktion/utbildning se till att alla anställda har kunskap om risker i det egna arbetet. Arbetsgivaren ska genom ett systematiskt arbete säkerställa att de anställda får kunskap om de åtgärder som vidtagits för att förebygga risker i det egna arbetet. Berörda arbetstagare ska ges möjlighet att få introduktion/utbildning i arbetsmiljöfrågor under arbetstid.

De lokala parterna ska gemensamt utforma introduktionen efter förutsättningarna på den enskilda arbetsplatsen. Vid introduktion av nyanställda ska risker i den aktuella verksamheten särskilt belysas. Introduktionen ska ges så snart som möjligt efter påbörjad anställning. Vid introduktionen ska den lokala fackliga organisationen ges tillfälle att lämna information. Om inte lokal överenskommelse om annat träffas, kan det av Prevent framtagna partsgemensamma verktyget Aril med fördel användas.

När arbetsuppgifter, arbetsutrustning och arbetsmetoder förändras samt vid längre frånvaro från arbetsuppgifterna ska berörda arbetstagare ges möjlighet att komplettera kunskaperna.

Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet)

I syfte att förstärka de lokala parternas samarbete i arbetsmiljöfrågor inrättas ett särskilt råd för behandling av bl a arbetsmiljöfrågor; Rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet).

I de fall då de lokala parterna inte är överens i viss fråga kan endera parten hänskjuta frågan till AKA-rådet. Att en fråga hänskjuts till AKA-rådet hindrar inte att övriga processer/förhandlingar fortgår.

- 1 Båda är lediga på helgdagen.
 - B får helglön för 8 timmar enligt huvudregeln.
 - A får ingen helglön.
- 2 Båda utför 7 timmars övertidsarbete på helgdagen.
 - B får 8 timmars helglön (huvudregeln).
 - A får helglön för 7 timmar (kompletteringsregeln a).
- 3 Ordinarie arbetstid 6 timmar förläggs till torsdagen för båda.
 - B får 8 timmars helglön (huvudregeln).
 - A får helglön för 6 timmar (kompletteringsregeln b).
- 4 10 timmars övertidsarbete utläggs på helgdagen för båda.
 - B får helglön för 10 timmar.
Dels har B rätt till helglön för 8 timmar enligt huvudregeln, dels har B enligt kompletteringsregeln a) rätt till ersättning för 10 timmar. Mest gynnsamma alternativet väljs dvs. 10 timmar.
 - A får helglön för 10 timmar (kompletteringsregeln a).
- 5 Ordinarie arbetstid 6 timmar utläggs för båda. Dessutom utför de övertid med 3 timmar var.
 - B får helglön för 9 timmar.
Huvudregeln ger 8 timmars ersättning. a) ger 3 timmar, b) ger 6 timmar. Summa 9 timmar. Gynnsammaste alternativet väljs dvs. 9 timmar.
 - A får helglön för 9 timmar (kompletteringsregeln a) = 3 timmar; b) = 6 timmar; summa 9 timmar.)
- 6 A kallas att utföra övertidsarbete under helgdagen. Arbetet pågår under en timme.
 - A får helglön för en timme (kompletteringsregeln a).
(A får övertidsersättning för 3 timmar enligt punkt 4, tredje stycket.

Utöver ovan angivna helglön utges lön och i förekommande fall ob-, övertids- samt skiftersättningar.

Tilläggsavtal för Santa Maria AB

TILLÄGGSAVTAL
SANTA MARIA

1 – 2

1 Arbetstid

Fridag

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar.

2 Lön

2.1 Löneformer

Löneform ska väljas med hänsyn till arbetets art och övriga lokalt föreliggande förutsättningar. Löneformen ska i största möjliga utsträckning tillgodose kraven på produktivitet och flexibilitet för att öka företagets konkurrenskraft och arbetstagarnas anställningstrygghet.

Innan nya löneformer införs ska förhandling äga rum mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Parterna ska därvid eftersträva enighet.

2.2 Timlön

Arbetstagare fyllda 18 år	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
Övriga med mindre än sex månaders anställningstid	118,80	120,27	121,99
Minst sex månaders anställningstid	119,90	121,37	123,09
Fyllda 18 år - 1 års anställning	123,63	126,56	130,00
Fyllda 18 år - 2 års anställning	125,93	128,86	132,30

Lön för arbetstagare under 18 år fastställs efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

2.3 Ersättning för obekväm arbetstid

Vid ordinarie arbetstid som förläggs till följande tider betalas tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp.

Förläggning - kronor per timme	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
a) Måndag - fredag kl. 18-23	43,94	44,82	45,85
b) Måndag - torsdag kl. 23-06	76,89	78,43	80,23
c) Lördag, söndag och helgdag	85,69	87,40	89,41

Måndagstiden räknas fr.o.m. söndag kl. 23.

Lördags- och söndagstiden räknas fr.o.m. fredag kl. 23 t.o.m. söndag kl. 23. Helgtiden räknas fr.o.m. kl. 23 dagen före helgdag respektive de i punkten 1 Arbetstid angivna fridagarna t.o.m. kl. 06 dagen efter helg- eller fridagen.

Ersättning för obekväm arbetstid och för övertidsarbete kan inte utges samtidigt.

2.4 Övertidstillägg

För övertidsarbete betalas ordinarie tidlön respektive ackordslön jämte följande övertidstillägg, beräknat på genomsnittlig individuell tidlöns- och ackordsförtjänst under aktuell avlöningsperiod.

- a) För de två första timmarna efter ordinarie arbetstid
måndag - fredag 50 %
- b) För annat övertidsarbete måndag - fredag..... 70 %
- c) Lördag, söndag och helgdag 100 %

Måndags-, lördags- söndags- och helgtid räknas enligt 2.3.

2.5 Tillägg för förskjuten tid

Vid tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid utges tillägg för förskjuten tid med

Tillägg	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
kronor per timme	21,74	22,17	22,68

efter ordinarie arbetstid och med 40 % före ordinarie arbetstid. Procenttillägget räknas på genomsnittlig individuell tidlöns- och ackordsförtjänst under aktuell avlöningsperiod.

Tillägg för förskjuten tid utges inte då övertidstillägg utges.

Tilläggsavtal för Slakteri- och Charkuteribranschen

TILLÄGGSAVTAL
SLAKT/CHARK

1 – 2

1 Arbetstid

1.1 Fridagar

Midsommarafton, julafton och nyårsafton är fridagar. Trettondagsafton slutar arbetet senast kl. 12. Ordinarie arbetstid denna helgdagsafton utgör fyra timmar.

Anmärkning:

Under den vecka då nyårsafton infaller, äger arbetsgivaren rätt att förlänga den ordinarie veckoarbetstiden med två timmar.

2 Löner

2.1 Lönetabell

Till anställda utges de löner, som anges i lönetabellen.

Lönetabell för tiden 1 april 2013 – 31 mars 2016

Lönetabell	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
Vuxna arbetstagare			
Fyllda 18 år med mindre än ett års anställningstid	112,02	113,49	115,21
Fyllda 18 år - 1 års anställning	120,09	123,02	126,46
Fyllda 18 år - 2 års anställning	122,39	125,32	128,76
Minderåriga arbetstagare			
Fyllda 16 år	97,05	98,52	100,24
Fyllda 17 år	100,92	102,39	104,11
Feriearbete			
- 9 veckor	90,16	91,63	93,35
10 - 18 veckor	93,26	94,73	96,45
19 - 27 veckor	96,86	98,33	100,05
28 - 36 veckor	99,98	101,45	103,17
37 - veckor	106,28	107,75	109,47

Ferielön betalas för anställda upp till och med 25 års ålder vid feriearbete, det vill säga arbete under ledigheter under en pågående utbildning eller vid övergång mellan en avslutad utbildning och start av en planerad ny utbildning, samt under de tre sommarmånaderna efter avslutad gymnasieutbildning.

2.2 Ob-tillägg

Vid arbete som förläggs till följande tider betalas tillägg – ob-tillägg – med följande belopp i kronor per timme.

Fr.o.m. den 1/4 2013

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	79,90	47,29	47,29	79,90	79,90
06-18				79,90	79,90
18-24	31,32	31,32	79,90	79,90	79,90

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	47,29	110,65	110,65	110,65
06-18		110,65	110,65	
18-24	110,65	110,65	110,65	31,32

Fr.o.m. den 1/4 2014

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	81,49	48,23	48,23	81,49	81,49
06-18				81,49	81,49
18-24	31,95	31,95	81,49	81,49	81,49

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	48,23	112,86	112,86	112,86
06-18		112,86	112,86	
18-24	112,86	112,86	112,86	31,95

Fr.o.m. den 1/4 2015

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	83,37	49,34	49,34	83,37	83,37
06-18				83,37	83,37
18-24	32,69	32,69	83,37	83,37	83,37

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	49,34	115,46	115,46	115,46
06-18		115,46	115,46	
18-24	115,46	115,46	115,46	32,69

Anmärkning:

Dag före och efter helgdag kan vara lördag eller söndag, varvid ob-tillägg betalas enligt tabell a).

2.3 Förskjuten tid

Vid tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid betalas tillägg för förskjuten tid

Tillägg	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
med kronor per timme	24,25	24,73	25,30

Tillägg för förskjuten tid betalas inte då övertidsersättning betalas.

2.4 Frysrumsarbete

Vid arbete i frysrum betalas ett tillägg

Tillägg	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
med minst kronor per timme	11,35	11,58	11,85

Tillägget betalas inte för tillfälligt arbete, understigande en halv timme per gång.

2.5 Beredskapstjänst

Då en arbetstagare fullgör beredskapstjänst betalas följande ersättning, såvida annat inte överenskommes lokalt.

Förläggning	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
Måndag-fredag, kronor per dygn.	256	261	267
Lördagar och söndagar samt helgdagar och fridagar, kronor per dygn.	672	686	701

Med dygn avses under måndag – fredag tiden från arbetstidens slut till dess början påföljande dag, för fredagsdygnet till kl. 07.00 lördag.

Under lördagar, söndagar och helgdagar samt fridagar enligt punkt 1.1 ska såsom dygn räknas 24 på varandra följande timmar. Vid beredskapspass understigande 12 timmar betalas halv ersättning.

För upprättande av ändamålsenligt schema för beredskapstjänstgöring, ska veckovilan enligt 14 § arbetstidslagen utgöra minst 30 timmar per 7-dygnperiod.

2.6 Ackord

Ackord kan efter överenskommelse tillämpas, där så är möjligt och lämpligt.

3. Kompensation för övertid

Övertidsarbete kompenseras med pengar (övertidsersättning) eller efter överenskommelse med arbetstagaren med betald ledighet (kompensationsledighet).

3.1 Övertidsersättning

För övertidsarbete betalas arbetstagarens aktuella lön samt följande övertidstillägg beräknade på i lönetabellen angivna timlöner.

- a) högst 150 övertidstimmar per kalenderår..... 50%
- b) fler än 150 övertidstimmar per kalenderår..... 100%

3.2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet utges enligt följande, om lokal överenskommelse inte träffas om annat.

Det förutsätts att ledighet beviljas såvida ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Varje övertidstimme ersätts med en timmes betald ledighet. Övertidstillägg betalas för övertiden.

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet ska sådan övertid, dock högst 75 timmar per kalenderår, inte räknas som övertid enligt arbetstidslagen.

Övertid ska antecknas oavsett ersättningsform. Om övertiden ersätts med kompensationsledighet återförs det antal övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

3.3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Arbetstagare som beordras utföra övertidsarbete på tid, som inte sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, erhåller betalning för

- a) 3 timmar för arbete, utfört på sön- och helgdagar respektive kl. 22 – 05 på vardagar samt
- b) 2 timmar för arbete, utfört på annan tid på vardagar.

Denna bestämmelse gäller dock icke sådant övertidsarbete, som är skilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsrast.

Sön- och helgdagstid definieras enligt vad som anges i punkt 2.2.

4 Ersättning vid tjänsteresor

Chaufför (dock ej provisionsutkörare) och chaufförsbiträde, som utför s.k långkörning utom ordinarie tjänstgöringsort, utan att övernattnig ifrågakommer, erhåller, då bortovaron överstiger sex timmar, särskild kostersättning

Ersättning	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
kronor per dag	61	62	64

5 Allmänna ackordsbestämmelser

5.1 Giltighetstid

Ackordstidlista ska gälla tills vidare med en mellan de lokala parterna ömsesidig uppsägningstid av två månader. Uppsägning ska ske skriftligen. Med ackordstidlista avses även överenskomna ackordspriser och premier.

5.2 Arbetets utförande m.m.

Ackordsarbetet ska utföras så, att ett fullgott arbetsresultat uppnås, såväl kvalitativt som kvantitativt.

Skulle skador uppstå på produkterna på grund av ovarsamhet från ackordslagets respektive ackordsarbetares sida, kan lokala förhandlingar upptas angående skälig kompensation till företaget härför.

5.3 Förtroendetillägg

Hittills tillämpade s.k. förtroendetillägg ska utgå även vid ackordsarbete.

5.4 Utfyllnadsarbete

Om ackordsarbete inte kan beredas, ska utfyllnadsarbete utföras. Lön utgår med avtalsenlig timlön, om annat inte överenskommits. Skyldighet att lämna sådant utfyllnadsarbete föreligger dock inte, om mindre än 15 minuter återstår av den ordinarie dagarbetstiden.

5.5 Övertidsarbete

Ackordsarbete på övertid ska betalas med ordinarie ackordsbetalning jämte avtalsenligt övertidstillägg, beräknat på i lönetabellen angiven timlön.

5.6 Lärlingar

Om annat inte överenskommes lokalt, gäller följande då företaget beordrar lärlingar att delta i ackordsarbete.

Lärlingen ansluts successivt till förekommande arbetslag under tre 3-månadersperioder. Av lärlingens arbetstid i laget medtages därvid, såvitt annat ej överenskommes,

- under den första 3-månadersperioden 25 %
- under den andra 3-månadersperioden 50 %
- under den tredje 3-månadersperioden 75 %

Därefter medtages lärlingens arbetstid i sin helhet, om normal färdighet uppnåtts. Lärling erhåller prestationslön för den tid som medtagits. Lönen fastställs med beaktande av vid företaget tillämpat prestationslönesystem.

5.7

Om felsättning i större omfattning konstateras ifråga om något arbete, ska detta arbete ånyo studeras. När rättelse skett, verkställs reglering retroaktivt från den dag, då felaktigheten skriftligen påtalas.

5.8

Vid ändrade arbetsmetoder eller då nya hjälpmedel införes, kan efter arbetsstudie ny ackordstid fastställas för berört arbete.

5.9

Ackordspriserna till arbetstagare i samma ackordslag uträknas efter lönen för arbetstagare med mer än ett års anställning men ackordsersättningen ska beräknas efter lagets sammansättning med hänsyn till ålder och anställningstid.

För arbetstagare, som deltar i ackordsarbete, görs ingen reduktion av ackordsersättningen till följd av ålder eller anställningstid, om fullgod prestation utförs. Dock ska skillnaden i timlön bestå då densamma inkluderas i ackordsersättningen.

För elever, som genomgår ungdomsutbildning i företaget, gäller särskilda mellan de centrala parterna överenskomna riktlinjer härom.

Tilläggsavtal för AB Stadex

1 – 2

1. Arbetstid

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar.

1.1 Beredskapsersättning

Förläggning	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
Måndag 06 – lördag 18.00	17,79	18,15	18,57
Lördag 18.00 – måndag 06 samt helgdagar	35,59	36,30	37,13

Helgdagstid räknas från kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dag efter helgdag.

2. Lön

2.1 Timlön

1. Timlönen utgör i resp lönegrupper följande belopp för arbetare fyllda 18 år.

Lönegrupp	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
Grupp A	117,77	119,24	120,96
Grupp A			
Fyllda 18 år – 1 års anställning	121,50	124,43	127,87
Fyllda 18 år – 2 års anställning	123,80	126,73	130,17
Grupp B	115,04	116,51	118,23

Till grupp A hänförs samtliga arbetare med en anställningstid av minst 6 månader. Till grupp B hänförs övriga arbetare.

2. Minderåriga

Timlön	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
Arbetare fyllda 16 år	94,04	95,51	97,23
Arbetare fyllda 17 år	102,21	103,68	105,40

Ackordsarbete

Ackordsarbete må användas i den utsträckning det är möjligt att genomföra.

Vid ackordsarbete garanteras arbetaren den för honom gällande timlönen.

Rörande tillfälliga eller fasta ackordsprislister träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetare eller representeranter, utsedda av fabriken personal.

Med fasta ackord – till skillnad mot tillfälliga – avses ackord, som är avtalsfasta med samma giltighetstid som avtalet och som ej kan uppsägas att upphöra före giltighetstidens utgång, såvida inte införande av nya arbetsmetoder eller maskiner eller andra vidtagna förändringar i arbetsförhållandena medför avsevärda förskjutningar i förtjänstmöjligheterna.

2.2 Övertid- och skifttillägg m m

När så av arbetsgivaren begäres, ska arbete utföras även på annan tid än ordinarie arbetstid, s k övertidsarbete.

Meddelande härom ska lämnas vederbörande arbetare i regel föregående dag. För sådant arbete utgår betalning med den ordinarie tid- eller ackordslönen jämte nedan nämnda tillägg kronor per timme:

1/4 2013-31/3 2014	Kol 1	Kol 2	Kol 3
Grupp A	54,56	81,86	109,12
Grupp B	53,58	81,66	107,17
1/4 2014-31/3 2015	Kol 1	Kol 2	Kol 3
Grupp A	55,65	83,50	111,30
Grupp B	54,65	83,29	109,31
1/4 2015-31/3 2016	Kol 1	Kol 2	Kol 3
Grupp A	56,93	85,42	113,86
Grupp B	55,91	85,21	111,82

Kol 1: Alla vardagar under de två första timmarna övertidsarbete utföres.

Kol 2: Annat övertidsarbete samt vardagar kl 22.00-06.00 såvida inte högre belopp utgår enligt Kol 3.

Kol 3: Övertidsarbete för sön- och helgdagar.

Söndagstiden räknas fr o m kl 18.00 på fredag till den ordinarie arbetstidens början på måndag.

Helgdagstiden räknas fr o m kl 18.00 dagen före helgdag eller avtalsenlig fridag till den ordinarie arbetstidens början på dag efter helgdag.

När så av arbetsgivaren begäres, ska arbete utföras i skift, sk skiftarbete.

Vid skiftarbete betalas tillägg med följande belopp kronor per timme:

Tillägg	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
Skift 1	12,84	13,10	13,40
Skift 2	12,84	13,10	13,40
Skift 3	26,27	26,80	27,42

2.3 Skiftformstillägg

Till tim- och ackordsavlönade arbetare utgår följande skiftformstillägg kronor per arbetad timme:

Tillägg	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
vid tvåskiftsarbete	5,77	5,89	6,03
vid diskontinuerligt treskiftsarbete	5,77	5,89	6,03
vid kontinuerligt treskiftsarbete	12,38	12,63	12,92

Ovanstående tillägg utgår ej till arbetare, för vilka lön fastställs per vecka eller månad.

Tilläggsavtal för Äggproduktindustrin

TILLÄGGSAVTAL
ÄGGPRODUKT

1 – 2

1 Arbetstid

Fridagar

Jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton är fridagar.

Sön- och helgdagstid

Sön- och helgdagstid räknas vid skiftarbete från kl. 18 dag före sön- och helgdag till kl. 06 påföljande vardag.

Skiftarbete

Skiftarbete av kortare varaktighet än en vecka räknas som dagararbete.

2 Löner

2.1 Timlön

Avlöning beräknas i kronor per timme och utgår enligt följande

Timlön	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
	kronor per timme		
Fyllda 18 år	116,70	118,17	119,89
Fyllda 18 år - 1 års anställning	120,43	123,36	126,80
Fyllda 18 år - 2 års anställning	122,73	125,66	129,10

Lön för arbetstagare ej fyllda 18 år fastställs efter lokal överenskommelse.

2.2 Övertids- och skiftarbete

För övertidsarbete, som utföres på arbetsgivarens begäran, betalas ett tillägg av

- för de två första timmarna efter den dagliga ordinarie arbetstidens slut (eventuell måltidsrast oräknad) 50 %
- för annat övertidsarbete på vardagar 70 %
- för sön- och helgdagar 100 %

allt beräknat på i avtalet angiven timlön.

Vid skiftarbete på vardagar betalas ett tillägg i öre per arbetad timme utöver ordinarie lön

Tillägg	1/4 2013	1/4 2014	1/4 2015
Andra skiftet (eftermiddagsskiftet)	1401	1430	1462
Tredje skiftet (nattskiftet)	2318	2365	2419

Vid skiftarbete på sön- och helgdagar utgår i stället för ovannämnda skiftersättningar ett tillägg av 100 % beräknat på i avtalet angiven timlön.

Vid övertidsarbete på skift utgår utöver den i avtalet fastställda övertidsersättningen de särskilda skiftersättningar, vilka utgår för eftermiddags- respektive nattskift.

3 Betald ledighet

3.1 Helglön

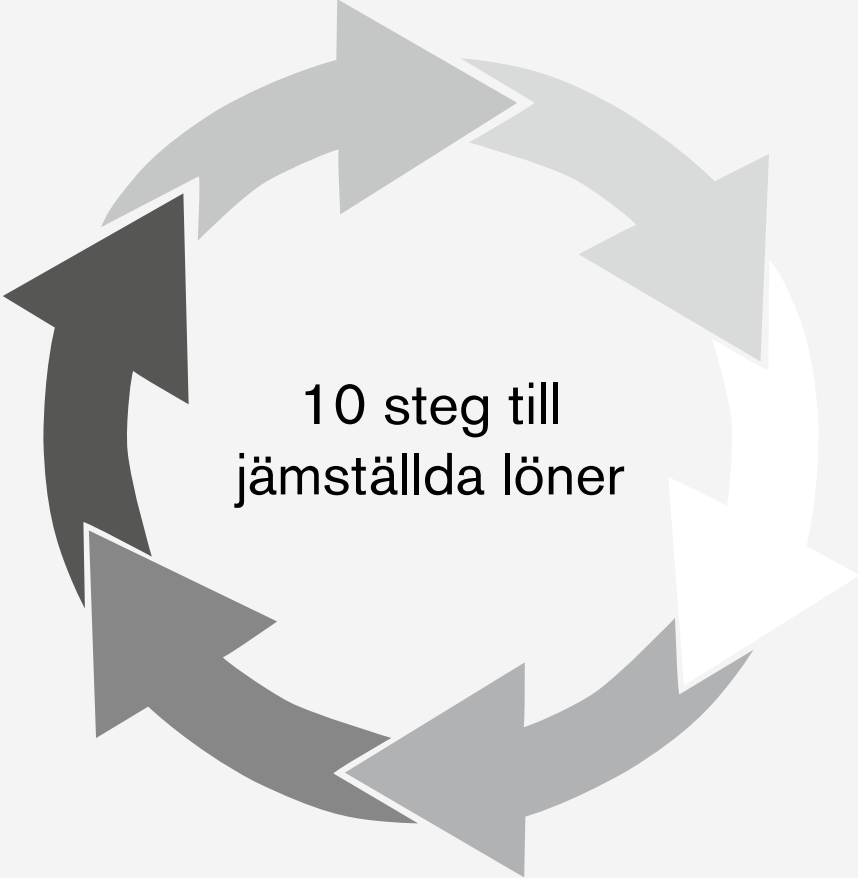
Tidsbegränsad anställning

Helglön utges inte till arbetstagare som anställts för kortare tid än två månader i en följd.

3.2 Semester

Perioden juni – augusti

Vid semesterförläggningen enligt 12 § semesterlagen kan efter lokal överenskommelse i perioden juni – augusti även ingå de kalenderveckor varunder den 1 juni respektive 31 augusti infaller.



10 steg till
jämställda löner

Denna vägledning är gjord av Livsmedelsföretagen, Sveriges Ingenjörer, Unionen, Ledarna och Livsmedelsarbetareförbundet för att hjälpa de lokala parterna att uppfylla diskrimineringslagens krav. Se sista sidan för användbara länkar.

Skyldigheten att kartlägga och analysera bl.a. löneskillnader mellan kvinnor och män samt att upprätta handlingsplan ligger på arbetsgivaren. Syftet med kartläggningen och analysen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete genom en strukturerad genomgång av alla arbeten och belysning av krav i arbetet, utan hänsyn till vem som utför det. Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka i syfte att främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Arbetet i tio punkter

1. Samverkan

Samverkan skall innefatta arbetet med kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader samt upprättande av handlingsplanen. Samverkan kan lämpligen inledas med ett samråd om upplägget av arbetet.

Arbetsgivaren liksom de fackliga organisationerna utser sina representanter, vilka tillsammans bildar den arbetsgrupp som ska arbeta med lönekartläggningen i sin helhet. Saknas fackliga medlemmar inom företaget får företaget ta ställning till på vilket sätt arbetstagarna lämpligast kan ges möjlighet till samverkan.

Jämställdhetslagen ger inte de fackliga organisationerna någon generell rätt att se samtliga individlöner vid företaget. Arbetsgivaren är dock skyldig att förse arbetsgruppen som genomför lönekartläggning och löneanalys med de underlag som behövs, för att arbetet skall kunna betecknas som meningsfullt. Eftersom informationen avser uppgifter om lön och andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd för arbetsgruppen.

2. Antal anställda

Ange det totala antalet anställda fördelat på kvinnor och män. Samtliga anställda ska omfattas, oavsett om man är med i facket eller ej, oavsett arbetsställen i företaget/koncernen (inom Sverige) eller kollektivavtalsområde och anställningsform.

3. Kartläggning och analys av värderingar

Kartlägg och analysera de bestämmelser och den praxis om löner och arbetsvillkor som tillämpas. Detta görs genom att först kartlägga allt som påverkar lönen. Detta innefattar gällande avtal, regler, praxis och t.ex. principer för att bedöma arbetets svårighetsgrad och för att värdera individens kvalifikationer och prestationer. Även sådana regler som arbetsgivaren ensidigt utformar ska tas med i kartläggningen, t.ex. regler för bilförmåner, bonussystem och lönekriterier. Använder företaget lönesystem eller system för befattnings- eller arbetsvärdering i lönesättningen ska även dessa tas med.

Därefter analyseras det som kom fram i kartläggningen. Bedöm om reglerna kan leda till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga och om reglerna är könsneutralt konstruerade eller om det finns inbyggda diskrimineringsfaktorer. Därefter dokumenteras hur man bedömt att tillämpningen av avtal, regler och principer är könsneutrala.

4. Arbeten som är lika

Lista alla arbeten och gruppera de som är lika. Jämför kvinnors och mäns löner i respektive grupp.

5. Kvinnodominerade arbeten

Ange hur många kvinnor respektive män som utför arbetena och markera de arbeten som är eller brukar vara kvinnodominerade. Ett arbete klassificeras som kvinnodominerat om 60 procent eller fler av arbetstagarna är kvinnor.

6. Arbeten som är likvärdiga

Ange vilket/vilka arbeten som är kvinnodominerade och likvärdiga med andra arbeten som inte är kvinnodominerade.

För att veta vilka arbeten som är likvärdiga skall en sammantagen bedömning göras av de krav som arbetet ställer på arbetstagarna i de olika arbetena. Med hjälp av huvudkriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, fysisk och psykisk ansträngning och arbetsförhållanden ska en allsidig belysning göras av de olika arbetena. I arbeten som är likvärdiga ska arbeten som är olika men lika mycket värda jämföras. Det är kraven i arbetena som ska jämföras. För att fastställa om arbetena är likvärdiga krävs någon form av arbetsvärdering.

Kvinnodominerade arbeten ska jämföras med icke kvinnodominerade arbeten.

- a) Om likvärdiga arbeten finns, så ska det anges vilka arbeten det gäller.
- b) Om inga likvärdiga arbeten finns, ska det finnas ett resonemang på vilka grunder.

Följande gäller både steg 7 och 8:

Uppgifter om lönenivåer, lönespridning och löneutveckling inom respektive grupp måste tas fram. Analysen ska ge svar om löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, har direkt eller indirekt samband med kön. Principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete kan förenas med individuell lönesättning. Om det föreligger skillnader i lön mellan arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga måste arbetsgivaren visa att det finns sakliga förutsättningar för skillnaderna. Det kan till exempel gälla olika kompetens, arbetsresultat eller geografiska lönelägen.

7. Analys av arbeten som är lika

Analysera skillnaderna i lön och lönespridning mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. De individuella lönerna jämförs med varandra och eventuella löneskillnader ska helt kunna förklaras med konkreta och begripliga formuleringar.

8. Analys av arbeten som är likvärdiga

Analysera skillnaderna i lön och lönespridning mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är eller brukar vara kvinnodominerade. Finns det en grupp av arbetstagare med lägre krav i arbetet men som trots detta har högre lönenivå än en kvinnodominerad grupp, bör denna grupp också tas med i jämförelsen och analysen. Kommentera eventuella löneskillnader och skillnader i lönespridning. Ge en förklaring till hela löneskillnaden.

9. Handlingsplan

Arbetsgivare med minst 25 anställda ska vart tredje år sammanfatta en handlingsplan för jämställda löner. Handlingsplanen skall innehålla resultatet av kartläggningen och analysen oavsett om lönejusteringar behöver vidtas eller inte. Eventuella åtgärder skall föras in samt en kostnadsberäkning för dessa. Exempel på åtgärder är lönejusteringar, förändring av löneformer eller lönerutiner, kompetensutveckling eller annat som främjar en jämställd löneutveckling. Åtgärderna ska ske så fort som möjligt men senast inom tre år. De tre åren räknas från att kartläggningen och analysen är klar. Det är viktigt att utvärdera planen och redovisa denna i efterföljande års handlingsplan.

10. Uppföljning av föregående år

Kontrollera att planerade åtgärder har genomförts och om inte när de ska genomföras. En kostnadsberäkning samt tidsplan för de åtgärder som återstår från föregående handlingsplan ska inkluderas i den nya handlingsplanen.

Länkar:

- www.ledarna.se
- www.li.se
- www.livs.se
- www.unionen.se
- www.sverigesingenjorer.se
- www.jamombud.se

DO har utvecklat ett eget verktyg för lönekartläggning. Med det kan du t ex enkelt importera en excelfil med person- och löneuppgifter från din arbetsplats. Verktuget omvandlar sedan informationen antingen till en färdig lönestrukturtabell eller ett plotterdiagram baserat på arbete.

Partsgemensam kommentar angående tillämpningen av helglönebestämmelserna i Livsmedelsavtalet punkt 5.1

a) Ledighet

Då arbetstiden reduceras under en helgdag eller fridag betalas helglön för det antal ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag eller fridag.

b) Ledighet annan dag under beräkningsperioden

När arbetstid reduceras vid ett annat tillfälle under beräkningsperioden betalas helglön för den senare dagen. För arbetet under helgdagen erhåller arbetstagaren lön samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

c) Övertidsarbete

Till arbetstagare som skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag och som utför arbete under helgdagen som inte kompenseras genom ledighet under beräkningsperioden, betalas helglön samt kompensation för övertidsarbete enligt punkten 4.3, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet och eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

Till arbetstagare som enligt gällande schema inte ska arbeta under den veckodag då helgdagen infaller och då arbetar övertid betalas kompensation enligt Livsmedelsavtalet punkten 4.3 för övertidsarbetet, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

Vid arbete under avtalsenlig fridag betalas helglön, kompensation för övertidsarbete enligt punkten 4.3, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

d) Schemaläggning

När ledighet för helgdag har beaktats vid schemaläggning av arbetstid, ska inte ytterligare reduktion ske.

Partsgemensam kommentar till månadslönebilagan i Livsmedelsavtalet punkt 6.1

Övertid

1. Till arbetstagare som skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag och som utför arbete under helgdagen som inte kompenseras genom ledighet under beräkningsperioden, betalas månadslön samt kompensation för övertidsarbete enligt Livsmedelsavtalet punkten 4.3, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet och eventuellt ob-tillägg enligt tabell.
2. Till arbetstagare som inte skulle ha arbetat om dagen inte varit helgdag och som under helgdagen arbetar övertid betalas kompensation enligt Livsmedelsavtalet punkten 4.3 för övertidsarbetet, övertidstillägg enligt tilläggsavtalet samt eventuellt ob-tillägg enligt tabell.

