

Livsmedelsindustrin

Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal

1 november 2020 – 31 mars 2023

Livsmedelsföretagen

Livsmedelsarbetareförbundet

Avtal som inte tagits med i avtalstrycket

Överenskommelsen mellan SAF och LO av den 23 december 1976 angående fortsatt tillämpning av vissa regler i tidigare gällande huvudavtal mellan SAF och LO

Jämställdhetsavtal

Överenskommelse om skyldighet att teckna grupplivförsäkring (TGL)

Avgångsbidragsförsäkring (AGB)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Utvecklingsavtal

Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning

Avtal om omställningsförsäkring

Föräldrapenningtillägg (FPT)

Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet

1 november 2020 – 31 mars 2023

— Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande
till avtal för åren 2017-2020

Innehållsförteckning

SIDA

INNEHÅLL

1 - 8

1 Avtalets giltighetsområde	8
2 Anställning	8
2.1 Anställningsavtalet	8
2.2 Anställning tillsvidare	8
2.3 Tidsbegränsad anställning	8
3 Arbetstid	9
3.1 A. Huvudregel	9
3.2 B. Alternativregel	10
3.3 Övertid	11
3.4 Beredskapstjänst	12
3.5 Avvikelse från arbetstidslagen	12
3.6 Arbetstidskonto	12
4 Lön	12
4.1 Principer för lönesättning	12
4.2 Lön vid flyttning i arbetet	13
4.3 Kompensationsledighet	13
4.4 Deltidsanställd	13
4.5 Skiftformstillägg	13
4.6 Ferialön	14
5 Betald ledighet	14
5.1 Helglön	14
5.2 Sjuklön	15
5.3 Smittbärare	15
5.4 Frånvaro på grund av sjukdom	15
5.5 Permission	16
5.6 Permittering	16
5.7 Semester	17
5.8 Kompensationsledighet vid övertidsarbete	18
6 Ersättning vid tjänsteresor	19
6.1 Traktamente och reskostnadsersättningar	19
6.2 Restidsersättning	19
7 Löneutbetalning m.m.	19
7.1 Betalningsätt m.m.	19
7.2 Riktlinjer för månadslön	19
7.3 Inkassering av fackföreningsavgifter	20
8 Arbetskläder	20

9 Anställnings upphörande	20
9.1 Turordning m.m.	20
9.2 Ej iakttagen uppsägningstid	20
9.3 Uppsägningstider	20
9.4 Tidsbegränsad anställning	21

10 Avtalets giltighetstid	21
----------------------------------	-----------

Bilagor A – K	22 – 59
----------------------	----------------

Bilaga A – Anställningsavtal	22
Bilaga B – Arbetsmiljö – lokalt arbete	24
Bilaga C – Arbetstidskonto och deltidspension	28
Bilaga D – Företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter	33
Bilaga E – Lön vid flyttning i arbetet	37
Bilaga F – Riktlinjer för månadslön	39
Bilaga G – Utbildning och kompetens	44
Bilaga H – Rådet för arbetsmiljö, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet)	48
Bilaga I – Förhandling och tvist om inhyrning	50
Bilaga J – Lönerrevision – förhandling om nya löner	52
Bilaga K – Fredsplikt och förhandlingsordning	54

Tilläggsavtal

Tilläggsavtalen nedan har tillkommit för att reglera de speciella förhållanden som gäller för vissa branscher. I de delar en fråga regleras i både Livsmedelsavtalet och i tilläggsavtalet gäller tilläggsavtalets regler. Lokala avtal vilka är avhängiga av nedan angivna kollektivavtal äger alltså giltighet. Vid tillämpning och tolkning av lokala avtal i förhållande till det nya avtalet kan AKA-rådet ge rekommendationer.

- Bagerier	58
- Bakmedelsindustrin	67
- Barilla-OLW	69
- Bryggeriindustrin	74
- Brännvinsbränneri- och Stärkelseindustrierna	83
- Chokladindustrin	87
- Glassindustrin – Tillverkning	91
- Jästbolaget AB	99
- Konservindustrin	103
- Kvarnindustrin	107
- Lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt distributörer	113

- Margarinindustrin	118
- Matfågelslakterier	121
- Mejeriindustrin	126
- Santa Maria AB	139
- Slakteri- och charkuteribranschen	141
- Stadex	148
- Äggproduktindustrin	151
10 steg till jämställda löner	153
Partsgemensam kommentar	158

INNEHÅLL

TILLÄGGSAVTAL

1 Avtalets giltighetsområde

Detta kollektivavtal gäller för alla företag som i huvudsak är verksamma inom livsmedelsbranschen och är medlemmar i Livsmedelsföretagen. Avtalet gäller arbetstagare som är anställda i dessa företag.

2 Anställning

2.1 Anställningsavtalet

Anställningsavtal ska vara skriftliga och i tillämpliga delar uppfylla kraven i 6 c § lagen om anställningsskydd (LAS), **Bilaga A**.

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad.

Ordningsregler som utfärdats av arbetsgivaren ska följas.

Arbetstagare som är nyanställd har rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal klubb vid företaget anordnad information om den fackliga verksamheten. En arbetstagare kan vid samma arbetsplats delta vid sådan information en gång.

2.2 Anställning tillsvidare

En anställning gäller tills vidare om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om annat.

2.3 Tidsbegränsad anställning

För vikariat gäller vad som anges i 5 § LAS. För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i 5 och 6 §§ LAS:

Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får under en treårsperiod omfatta högst 18 månader för en och samma arbetstagare.

Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas.

Anmärkning:

De arbetstagare som, beroende på tidigare säsongsanställning, har intjänad företrädesrätt till återanställning för ny säsong per den 1 maj 2004 kan även fortsättningsvis anställas för sådan säsong enligt 5 § punkt 1 lagen om anställningsskydd. Upphör företrädesrätten att gälla kan säsongsanställning därefter ej användas för sådan arbetstagare.

3 Arbetstid

3.1 A. Huvudregel

3.1.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden under året utgör, raster oräknade, i genomsnitt per helgfri vecka

- | | |
|--|-----------|
| a) vid dagarbete..... | 40 timmar |
| b) vid tvåskiftsarbete..... | 38 timmar |
| c) vid diskontinuerligt treskiftsarbete..... | 38 timmar |
| d) vid kontinuerligt treskiftsarbete..... | 36 timmar |
| (arbete som regelbundet pågår utan uppehåll även sön- och helgdagar) och | |
| e) vid ständigt nattarbete..... | 38 timmar |

Anmärkning:

1. *Ständigt nattarbete har den som kontinuerligt arbetar minst tre timmar under tiden kl. 00.00 – 05.00.*
2. *Ett företag kan för olika verksamheter samtidigt ha arbetstidsförläggning både enligt huvudregel och alternativregel.*

3.1.2 Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka fastställs i lokala överenskommelser. Vid fastställande av arbetstidschema ska hänsyn tas till såväl företagets behov av att bedriva en effektiv, rationell, kundanpassad och konkurrenskraftig verksamhet som arbetstagarnas berättigade intressen, såsom familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen. Vid förläggning av arbetstiden ska i möjligaste mån arbete på helgdagar fördelas jämnt bland personalen.

Arbetstidsscheman ska upprättas för varje arbetsplats.

Om parterna inte träffat någon överenskommelse om arbetstid, är den ordinarie arbetstiden högst nio timmar per arbetspass under högst fem arbetspass per vecka.

3.1.3 Förskjuten tid

Förskjuten tid är beordrad arbetstid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inom arbetstidsmättet per arbetspass. Arbetstiden kan förskjutas under högst tio arbetspass vid varje tillfälle, om inte de lokala parterna enats om annan period.

Förskjutning av arbetstiden ska inte medföra inkomstförlust i förhållande till ordinarie schema.

För arbetstagare som omedelbart anger förhinder, såsom personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör förskjutning av arbetstiden ej ske.

Anmärkning:

Beträffande helglön, se punkt 5.1 och respektive tilläggsavtal.

3.2 B. Alternativregel

Efter lokal överenskommelse kan arbetstiden förläggas enligt nedan. För det fall lokal överenskommelse inte kan träffas, kan endera parten hänskjuta frågan till rådet för arbetsmiljö-, kollektivavtals- och arbetstidsfrågor (AKA-rådet). Användning av alternativregeln förutsätter månadslön. För anställda med sammanhängande anställningstid understigande en månad kan dock timlön utges.

3.2.1 Ordinarie arbetstid

Planeringsperioden för arbetstid är längst 12 månader. Periodens längd fastställs i samband med förhandling om arbetstidens förläggning. Längden kan inte utan lokal överenskommelse ändras förrän inför nästkommande period. Vid kortare planeringsperiod proportioneras arbetstiden nedan på motsvarande sätt. Efter reduktion för helgdagar och helgdagsaftnar och semester är arbetstiden, raster oräknade, under löpande 12-månadersperiod.

- | | |
|--|-------------|
| a) vid dagarbete..... | 1796 timmar |
| b) vid tvåskiftsarbete | 1706 timmar |
| c) vid diskontinuerligt treskiftsarbete..... | 1706 timmar |
| d) vid kontinuerligt treskiftsarbete | 1616 timmar |
| (arbete som regelbundet pågår utan uppehåll även sön- och helgdagar) och | |
| e) vid ständigt nattarbete..... | 1706 timmar |

Anmärkning:

- 1. Ständigt nattarbete har den som kontinuerligt arbetar minst tre timmar under tiden kl. 00.00 – 05.00.*
- 2. Ett företag kan för olika verksamheter samtidigt ha arbetstidsförläggning både enligt huvudregel och alternativregel.*
- 3. Arbetstidsmättet förutsätter fullt uttagen semester. Vid sparande av semester ökas arbetstidsmättet i motsvarande mån. Uttag av sparad semester avräknas arbetstidsmättet.*

3.2.2 Arbetstidens förläggning

Arbetstidsschema

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning per dag och vecka för perioden fastställs i lokala överenskommelser.

Förhandling om fastställande av arbetstiden för kommande planeringsperiod ska genomföras i så god tid att arbetstidsschema för perioden är fastställt fyra veckor före ikraftträdandet.

Vid fastställande av arbetstidsschema ska hänsyn tas till såväl företagets behov av att bedriva en effektiv, rationell, kundanpassad och konkurrenskraftig verksamhet som arbetstagarnas berättigade intressen, såsom familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen. Vid förläggning av arbetstiden ska i görligaste mån arbete på helgdagar fördelas jämnt bland personalen.

För heltidsanställd får arbetstiden inte understiga 30 timmar per vecka om inte annat fastställs lokalt. Under 12-månadersperioden är arbetstagaren härutöver garanterad att vara ledig tio pass varav sex helgdagar eller helgdagsaftnar om inte annat överenskommes.

Om parterna inte överenskommit om annat är den ordinarie arbetstiden högst nio timmar per arbetspass under fem arbetspass per vecka.

Anmärkning:

Användandet av förläggning av arbetstid enligt B alternativregel innebär att reglerna om helglön i 5.1 samt bestämmelserna om helglön och arbetstid i respektive tilläggsavtal inte äger tillämpning.

3.2.3 Förskjuten tid

Förskjuten tid är beordrad arbetstid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inom arbetstidsmättet per arbetspass. Arbetstiden kan förskjutas under högst tjugo arbetspass vid varje tillfälle, om inte de lokala parterna enats om annan period.

Förskjutning av arbetstiden ska inte medföra inkomstförlust i förhållande till ordinarie schema.

För arbetstagare som omedelbart anger förhinder, såsom personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör förskjutning av arbetstiden ej ske.

3.3 Övertid

Heltidsanställd är skyldig att arbeta övertid i den utsträckning som gällande lag medger.

Med arbete på övertid avses arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet per arbetspass för heltidsarbete.

Den som ska arbeta övertid ska få meddelande om detta i så god tid som möjligt före den ordinarie arbetstidens slut. Den som omedelbart anger

förhinder, såsom personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör befrias från övertidsarbete.

Anmärkning:

Beträffande deltidсанställd krävs samtycke för arbete utöver den ordinarie arbetstiden.

3.4 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses sådan tid då arbetstagaren inte är skyldig att arbeta men ska vara anträffbar för att vid behov kunna infinna sig på arbetsplatsen. Ersättning för beredskapstjänst fastställs av de lokala parterna såvida inte ersättning anges i aktuellt tilläggsavtal.

3.5 Avvikelse från arbetstidslagen

Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid.

3.6 Arbetstidskonto

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla arbetstagare enligt vad som anges i **Bilaga C**.

4 Lön

4.1 Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara väl motiverade och sakligt grundade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar lönen.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt ändamålsenliga informationssystem utgör goda grunder för bedömningen. Viktiga faktorer som bör användas vid en värdering är till exempel teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga.

En anställd bör successivt kunna höja sin lön vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens.

Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av arbetstagarnas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetssökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, ska utjämnas och förhindras. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att det finns omotiverade löneskillnader i företaget, ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

4.2 Lön vid flyttning i arbetet

Beträffande flyttning i arbetet finns regler om lön i **Bilaga E**.

4.3 Kompensationsledighet

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

Övertid ska antecknas av arbetsgivaren oavsett ersättningsform.

Övertidsarbete som ersätts med kompensationsledighet ska inte räknas som övertid enligt arbetstidslagen, dock får högst 75 timmar per kalenderår återföras till övertidsutrymmet.

4.4 Deltidsanställd

För arbete som deltidanställd utför utöver sin ordinarie dagliga arbetstid (mertid), betalas ordinarie lön.

Om mertidsarbete pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning i företaget, betalas övertidsersättning.

4.5 Skiftformstillägg

Till tim- och prestationsavlönade arbetstagare betalas skiftformstillägg per arbetad timme beräknat på arbetstagarens genomsnittliga tim- och prestationslön.

Vid tvåskiftsarbete, diskontinuerligt treskiftsarbete
och ständigt nattarbete 5,3 %
Vid kontinuerligt treskiftsarbete 11,1 %

Skiftformstillägg betalas inte till arbetstagare med lön fastställd per vecka eller månad. Tillägget betalas inte för arbetstimmar som arbetstagaren fått övertidsersättning för.

4.6 Ferielön

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om ferielön. 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.

5 Betald ledighet

5.1 Helglön

5.1.1 Reducerad arbetstid

Vid helgdag och fridag enligt tilläggsavtal ska den ordinarie arbetstiden reduceras för de arbetstagare som enligt gällande schema skulle ha arbetat om veckodagen inte varit helgdag eller fridag. Reduktionen görs med hela arbetspasset enligt följande:

- A. Arbetstiden reduceras för de arbetstagare vars arbetspass helt infaller under helgdags/fridagsdygnet.
- B. När arbetspass förlagts över en dygnsgräns reduceras arbetstiden för de arbetstagare vars arbetspass börjar före klockan 00 och fortsätter in under helgdags/fridagsdygnet.

Vid helgdag reduceras arbetstiden med ett helt arbetspass under den beräkningsperiod för arbetstid då helgen infaller. Beräkningsperioden är den period som de lokala parterna träffat överenskommelse om eller fyra veckor enligt arbetstidslagen. Reduktion av arbetstiden för fridagar görs alltid på respektive fridag.

5.1.2 Helglönens storlek

Helglön betalas för det antal ordinarie arbetstimmar som arbetstagen skulle ha arbetat om veckodagen inte varit helgdag eller fridag.

Helglönen utgörs av arbetstagarens genomsnittliga tim- och prestationslön under den avlöningsperiod då helgdagen/fridagen infaller. I helglönen ingår också eventuella lönetillägg (exempelvis ob-tillägg) som skulle ha utgått, om veckodagen inte varit helgdag eller fridag. Lokal överenskommelse kan träffas om annan beräkning.

5.1.3 Frånvaro, ledighet

Helglön betalas för helgdag och fridag som infaller under semester och permittering oavsett längd. Helglön betalas även för frånvaro under sjuklöneperioden eller under ledighet som omfattar högst två veckor. Helglön betalas dock inte för sådana dagar då arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning från Försäkringskassan.

Helglön betalas inte till den som varit frånvarande utan giltig orsak, helt eller delvis, under arbetsdagen närmast före eller efter helgdagen/fridagen. Detta gäller även arbetstagare med ordinarie arbetstid på helgdagen/fridagen som är frånvarande utan giltig orsak under helgdagen eller fridagen.

Helglön betalas inte till arbetstagare som återgår i arbete när de är lediga enligt lagen om totalförsvarspplikt. Helglön betalas inte heller till arbetstagare som är lediga för studier och som återgår i arbete vid uppehåll i studierna.

5.1.4 Tidsbegränsad anställning

Helglön betalas inte till arbetstagare som anställs för kortare tid än fyra veckor i följd.

5.1.5 Utbetalning

Helglön betalas ut vid samma avlöningstillfälle som gäller för löneperiod, inom vilken arbetsdagen eller helgdagen/fridagen infaller.

5.2 Sjuklön

Sjuklön regleras i lagen om sjuklön.

5.3 Smittbärare

Då en arbetstagare inte får arbeta på grund av risk för överföring av smitta, och arbetstagaren har rätt till smittbärrpenning, betalas under de första 14 dagarna ett tillägg som motsvarar 10 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst under den senaste avlöningsperioden.

5.4 Frånvaro på grund av sjukdom

Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska snarast anmälas till arbetsgivaren och om möjligt i så god tid att ersättare kan sättas in i den frånvarandes ställe. Detsamma gäller om arbetstagaren inte får arbeta på grund av risk för överförande av smitta och har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Om det finns skäl, kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren visar upp intyg från läkare som anvisas av arbetsgivaren. I sådant fall ska arbetsgivaren betala kostnaden för läkarintyget.

5.5 Permission

Kort ledighet med bibehållen lön

Med permission menas ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen även omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Med bibehållen lön avses den genomsnittliga timförtjänsten på tim- och prestationslön under den avlöningsperiod då ledigheten infaller om inte de lokala parterna har kommit överens om någon annan period som grund för beräkningen. Om arbetstagaren fått sjuklön från arbetsgivaren eller sjukpenning från Försäkringskassan betalas inte permissionslön.

När permission kan beviljas

Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- nära anhörigs död
- nära anhörigs begravning och gravsättning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, sammanboende, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Begäran om permission

Begäran om permission ska göras i så god tid som möjligt.

Om arbetsgivaren begär det, ska arbetstagaren före permissionen styrka orsaken till den. Om det inte är möjligt, ska orsaken styrkas efter permissionen.

5.6 Permittering

Lön enligt 21 § LAS betalas till tim- och prestationsavlönade arbetstagare med den anställdes genomsnittsförtjänst kvartalet före permitteringen, om de lokala parterna inte kommit överens om annat.

5.7 Semester

Semester regleras i semesterlagen med följande tillägg.

Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Semesterlön vid ordinarie semester beräknas enligt följande regler, om de lokala parterna inte kommit överens om annat.

Semesterlönen ska utgöra 13,2 % av semesterlöneunderlaget. Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. För arbetstagare med minst sex månaders anställning under intjänandeåret ska semesterlönen per dag uppgå till lägst kronor fr.o.m.

Semesterlön	1/11 2020	1/4 2022
för vuxna	1 468	1 500
för minderåriga	1 082	1 106

Anmärkning:

För bagerier gäller belopp som framgår av tilläggsavtal Bagerier.

Vid deltidsarbete ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

När arbetstagaren är frånvarande på grund av semester görs avdrag från månadslönen med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag.

Beräkning av semesterlön vid sparad semester

Semesterlönen för varje sparad semesterdag ska utgöra 0,53 % av semesterlöneunderlaget.

Förläggning av huvudsemester

De lokala parterna bör årligen i god tid behandla frågan om huvudsemesterens förläggning och dess samband med företagets driftsplanering i övrigt. Företagets driftsförhållanden (t. ex. säsongvariationer, skiftgång och liknande) bör därvid beaktas.

Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro ger rätt till betald semesterledighet endast om den anmäls och styrkts på det sätt som anges i punkt 5.4.

Särskilda överenskommelser

Kollektiva eller individuella överenskommelser kan träffas lokalt i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas. Semesterbestämmelserna i detta avtal utgör inget hinder för sådana överenskommelser.

5.8 Kompensationsledighet för övertidsarbete

Se punkt 4.3.

6 Ersättning vid tjänsteresor

Med tjänsteresa avses resa som på arbetsgivarens begäran görs för arbete på annan ort än där den ordinarie arbetsplatsen är belägen.

Ersättningsregler gäller, om de lokala parterna inte kommit överens om annat.

6.1 Traktamente och reskostnadsersättningar

Traktamente och reskostnadsersättning betalas enligt de regler som tillämpas för tjänstemän vid företaget.

Vid resa eller arbete utomlands träffas lokal överenskommelse.

6.2 Restidsersättning

Beordrad resa under ordinarie arbetstid ska inte medföra inkomstbortfall. Vid beordrad resa under annan tid betalas timlön enligt respektive lönetabell för den tid resan pågått, dock inte för tiden kl. 22 – 08, då sovplats ingår i resan. Vid beräkning av restid ska endast hela halvtimmar tas med.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under resan själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Ovanstående gäller inte arbetstagare i vars arbetsuppgifter ingår att regelbundet resa för arbetsgivarens räkning.

7 Löneutbetalning m.m.

7.1 Betalningssätt m.m.

Lön betalas ut minst en gång per kalendermånad på fastställd dag. Om denna dag är en helgdag, betalas lönen ut föregående helgfria dag. Arbetstagaren ska erhålla ett skriftligt lönebesked.

7.2 Riktlinjer för månadslön

Riktlinjer för månadslön finns i Bilaga F.

7.3 Inkassering av fackföreningsavgifter

Arbetsgivaren ska medverka vid inkassering av ordinarie fackföreningsavgifter enligt de regler som fastställts av parterna i särskild överenskommelse. **Se Bilaga D.**

8 Arbetskläder

När hygienförhållanden så påfordrar ska arbetsgivare, förutom lämpliga överdragskläder samt tvätt av dessa, även tillhandahålla arbetsskor.

9 Anställnings upphörande

9.1 Turordning m.m.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid nyanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist kan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen komma överens om den turordning som ska följas. Företagets behov av kompetens ska i förhandlingarna särskilt beaktas. De centrala parterna kan begära förhandling om en sådan överenskommelse, om det föreligger synnerliga skäl. Sådana synnerliga skäl gäller inte om frågan gäller en begäran om förhandling angående en överenskommelse om turordning i en inhyrningssituation.

Till tim- och prestationsavlönade arbetstagare betalas lön enligt 12 § LAS med den anställdes genomsnittsförtjänst kvartalet före uppsägningstidpunkten, om de lokala parterna inte kommit överens om annat.

9.2 Ej iakttagen uppsägningstid

Arbetstagare som slutar sin anställning innan uppsägningstiden har gått ut förlorar inestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits, dock för högst två veckor.

9.3 Uppsägningstider

Enligt 11 § LAS gäller följande:

För anställningsavtal som ingåtts **före den 1 januari 1997** gäller följande.

”För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

- två månader vid fyllda 25 år
- tre månader vid fyllda 30 år
- fyra månader vid fyllda 35 år
- fem månader vid fyllda 40 år
- sex månader vid fyllda 45 år.”

För anställningsavtal som ingåtts **efter den 1 januari 1997** gäller följande.

”För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- *två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,*
- *tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,*
- *fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,*
- *fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år,*
- *sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.”*

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

9.4 Tidsbegränsad anställning

Vid tidsbegränsade anställningar som avbryts i förtid gäller en ömseidig uppsägningstid om 14 dagar, om någon annan överenskommelse inte finns. För ett sådant avbrott ska det finnas saklig grund.

10 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2020 t.o.m. 31 mars 2023.

Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022



Stockholm den 30 oktober 2020

1
Företag

.....
Adress Arbetsplats

.....
Tel nr Organisationsnummer

ANSTÄLLNINGSAVTAL

PERSONUPPGIFTER		Anställningsnr
Namn	Personnr	
Adress	Telefonnr	

ANSTÄLLNING

2	Arbetstid	<input type="checkbox"/> Heltid <input type="checkbox"/> Deltid	Yrkesbenämning	Timmar/dag eller vecka
3	Anställningsform	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning fr o m tillträdesdag		
		<input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning		
		<input type="checkbox"/> För viss tid *) fr o m t o m <input type="checkbox"/> Vikariat för fr o m <small>(ordinarie arbetsgares namn)</small> och upphör vid dennes återträde i tjänst dock längst t o m		

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalbestämmelser	För arbetstagaren gäller avtal mellan LIVSMEDELSFÖRETAGEN och SVENSKA LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDET		
1	Lön m m	Begynnelselönen.....	Löneutbetalning.....
2	Överenskommelse om semester, andra löneförändringar m m	Under innevarande semesterår önskar den anställde ta ut..... obetalda semesterdagar.	
		Under det därpå följande semesteråret önskar den anställde ta ut.....obetalda semesterdagar.	

.....
(Ort och datum)

.....
(Företagets underskrift)

.....
(Ort och datum)

.....
(Den anställdes underskrift)

*) 2 Överenskommelse om tidsbegränsad anställning överstigande sammanlagt 18 månader.

.....
(Ort och datum)

.....
(Den fackliga organisationens underskrift)

ANVISNINGAR - UPPLYSNINGAR - ANSTÄLLNINGSAVTAL

- Här anges företagets namn, adress, arbetsplats och telefonnummer samt organisationsnummer.
- Här anges arbetstagarens arbetsuppgifter eller yrkesbenämning som t ex livsmedelsarbetare samt antalet timmar per dag eller vecka oavsett anställningsform.
- Det finns två olika huvudtyper av anställningar:

Tillsvidareanställning
Tidsbegränsad anställning

(Säsongsanställning kan förekomma enligt övergångsregel i Livsmedelsavtalet 2.3 *Anmärkning*.)

Vid **tillsvidareanställning** gäller följande uppsägningstider:

Arbetsgivarens uppsägning**Sammanlagd anställningstid**

kortare än två år
 minst två år men kortare än fyra år
 minst fyra år men kortare än sex år
 minst sex år men kortare än åtta år
 minst åtta år men kortare än tio år
 minst tio år

Uppsägningstid

en månad
 två månader
 tre månader
 fyra månader
 fem månader
 sex månader

Arbetstagarens uppsägning**Uppsägningstid**

en månad oavsett anställningstid

De **tidsbegränsade** anställningsformerna är:

Viss tid
Vikariat

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av ett anställningsbevis om anställningstiden överstiger en månad. En kopia av denna blankett kan användas.

Viss tid - Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst 18 månader för en och samma arbetstagare. Arbetsgivaren behöver inte ange något skäl till varför anställningen ska vara tidsbegränsad.

Vikariat måste knytas till viss ledig arbetstagares anställning eller till bestämd ledig befattning. Vid längre vikariat då osäkerhet råder om när ordinarie arbetstagare återkommer, kan det vara lämpligt att ange en längsta tid för vikariatet "dock längst t o m". Under en semesterperiod gäller också som huvudregel att vikariatet knytas till viss semesterledig arbetstagares anställning eller beständ ledig befattning. Emellertid kan förhållandena ibland vara sådana, att det inte går att knyta vikariatet till vissa personer eller befattningar, utan enbart till viss avdelning eller dylikt.

Vid **tidsbegränsad anställning** gäller följande uppsägningstid:

Vid tidsbegränsade anställningar som avbryts i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar, om någon annan överenskommelse inte finns. För ett sådant avbrott ska det finnas saklig grund.

- Här anges begynnelselönen samt hur ofta lönen ska betalas ut.
 - Här anges hur många obetalda semesterdagar arbetstagaren önskar ta ut under innevarande och kommande semesterår. Observera att arbetstagaren fritt ska få välja om han önskar ta ut obetald semester eller inte. Semester utgår vid fullt intjänande med 25 betalda dagar.
- Även andra överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan regleras här, såsom uppsägningstid etc.
- Visstidsanställning överstigande sammanlagt 18 månader kräver lokal överenskommelse. Anteckning kan ske här eller dokumenteras på annat sätt.

Anställningsavtalet finns på respektive förbunds hemsida.

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 arbets-

tagare 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.

A. Arbetstidskonto

Dessa regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

1. Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda.

2. Avsättning, underlag m.m.

Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp som beräknas per kalenderår. Underlag är den lön som betalats ut under kalenderåret.

Avsättning i procent anges i punkt 5.1.

I löneunderlaget ingår

- lön, lönetillägg och ersättningar för arbete under ordinarie tid
- lön för betald ledighet utom semester.

I löneunderlaget ingår inte

- lön och ersättning för övertidsarbete
- inställelseersättning
- beredskapsersättning
- reseersättning och traktamente
- semesterlön och semesterersättning
- avsättning till arbetstidskonto.

3. Uppgift till den anställda

Arbetsgivaren ska senast den 15 februari lämna uppgift till den anställda om storleken på den avsättning som gjorts.

4. Val av alternativ

Belopp på arbetstidskonto kan tas ut som

- betald ledig tid
- pensionspremie/deltidspensionspremie eller
- kontant ersättning.

Anmärkning:

Från och med år 2015 ersätts möjligheten att välja pensionspremie av möjligheten att välja deltidspensionspremie.

Den anställde ska senast den 28 februari meddela arbetsgivaren skriftligen hur avsättningen ska utnyttjas. Om arbetsgivaren inte får något meddelande, betalas beloppet ut som pensionspremie/deltidspensionspremie.

Den anställde har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen.

5. Betald ledig tid

5.1 För anställd som valt betald ledig tid gäller följande

Löneunderlag	Avsättning procent	Betald ledighet, timmar per år			
		Period för ledighet	Veckoarbetstid		
			40	38	36
1/1-31/12 2020	2,64	1/4 2021-31/3 2022	47,5	45	43
1/1-31/12 2021	2,64	1/4 2022-31/3 2023	47,5	45	43
1/1-31/12 2022	2,64	1/4 2023-31/3 2024	47,5	45	43

Antalet timmar i tabellen gäller för heltidsanställda som får betald ledig tid.

För deltidanställda och för anställda som börjat sin anställning under föregående år reduceras antalet timmar i tabellen i proportion till heltidsanställning. Detsamma gäller för anställda som haft obetald ledighet eller frånvaro.

Reducering görs enbart med fulla halvtimmar.

5.2 När betald ledighet får tas ut

Betald ledig tid får tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Det förutsätts att den anställde beviljas ledighet, om ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

5.3 Lön under betald ledighet

Under betald ledighet betalas lön per timme som beräknas enligt följande.

Beloppet på arbetstidskontot enligt punkt 2 divideras med antalet timmar för den anställde enligt punkt 5.1.

Behållningen på arbetstidskontot reduceras med det belopp som enligt denna punkt betalas som lön.

5.4 Ledighet som inte tagits ut

Ledighet som inte tagits ut under perioden 1 april – 31 mars förfaller och behållningen på arbetstidskontot betalas som pensionspremie/deltidspension senast den 30 april.

Anmärkning:

Avsättningar till pensionspremier enligt den nya lydelsen görs första gången år 2017. Enligt den tidigare lydelsen ska behållningen på kontot betalas ut kontant till den anställde.

6. Pensionspremie

För anställda som valt pensionspremie/deltidspensionspremie gäller följande.

Arbetsgivaren upprättar en förteckning med uppgift om namn, personnummer och avsatt belopp för var och en som valt alternativet pensionspremie/deltidspensionspremie.

Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med en redovisning av de avsatta medlen till FORA AB senast den 30 april.

Även anställd som inte meddelat arbetsgivaren hur avsättningen ska utnyttjas, får det aktuella beloppet betalt som pensionspremie/deltidspensionspremie senast den 30 april.

7. Kontant ersättning

Till anställda som valt kontant ersättning betalar arbetsgivaren det aktuella beloppet senast den 30 april.

8. Anställda som slutar

För anställda som slutar sin anställning gäller följande.

Behållningen på arbetstidskontot betalas ut kontant.

Beloppet som enligt punkt 2 avsatts för det år då anställningen upphört betalas ut kontant.

Beloppet kan betalas som pensionspremie/deltidspensionspremie, om den anställde anmäler detta till arbetsgivaren senast sista anställningsdagen.

9. Övrigt

Belopp som avsätts till arbetstidskonto utgör underlag för semesterlön och semesterersättning utom i det fall beloppet ska betalas in som pensionspremie/deltidspensionspremie.

B. Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

1. Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning:

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

2. Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

3. Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtals-tillämpning.

Anmärkning:

För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring har tillförts 0,2 procent fr.o.m. den 1 april 2014, ytterligare 0,3 procent den 1 april 2015, 0,2 procent den 1 april 2016, 0,2 procent den 1 april 2017 samt 0,3 procent den 1 april 2019. Fr.o.m. den 1 november 2020 tillförs ytterligare 0,2 procent. Total avsättning för premieintjänande till deltidspensionsförsäkring fr.o.m. den 1 november 2020 är således 1,4 procent. Premien administreras och faktureras av Fora.

Företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter – överenskommelse

1. Inkassering av fackföreningsavgifter

Företaget ska medverka vid inkassering av ordinarie fackföreningsavgifter för medlemmar i Livsmedelsarbetareförbundet på det sätt som anges nedan.

2. Fullmakt

Företaget ska göra avdrag för fackföreningsavgift för de arbetstagare som lämnat skriftlig fullmakt till Livsmedelsarbetareförbundet. Som bekräftelse på att arbetstagaren lämnat fullmakt räknas redovisningsmaterial såsom avgiftslista eller datafil, som förbundet har lämnat till företaget. Felaktigt dragna belopp regleras mellan Livsmedelsarbetareförbundet och medlemmen.

3. Avdrag och inbetalning

Företaget ska i samband med löneutbetalning (ej dellön eller förskott) göra avdrag för den ordinarie fackföreningsavgift som Livsmedelsarbetareförbundet beslutat om.

Avdrag görs endast om efter verkställda avdrag återstående lönebelopp (nettolön) minst motsvarar fullt avdrag.

Den totalsumma som avdragits av vid löneutbetalningstillfällena under två månader betalas in senast den 18:e i efterföljande månad till Livsmedelsarbetareförbundet enligt särskilda anvisningar.

Företag som så önskar kan betala in avgifterna vid varje löneutbetalningstillfälle eller varje kalendermånad.

Anmärkning:

- a) *Med bruttolön avses den inkomst, på vilken preliminär A-skatt (ojämkad) enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner.*
- b) *Avdrag för fackföreningsavgiften görs efter det att sådana avdrag har gjorts som regleras i lag och förordning och som betingas av arbetsgivarens fordringar eller hänger samman med anställningsförhållandet.*
- c) *Avdragets belopp ska anges i lönespecifikationen.*
- d) *Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till att redovisa de avgifter som dragits av enligt denna överenskommelse.*

4. Företagets uppgiftsskyldighet

Företaget ska till Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning lämna följande uppgifter om varje arbetstagare som lämnat fullmakt:

- namn och personnummer
- avdraget belopp eller
- belopp som inte dragits av.

Om något avdrag inte har gjorts, ska orsaken anges om företaget känner till den. Orsaken kan anges med följande förkortningar:

Sjukdom = Sj

Militärtjänst = M

Tjänstledighet = T

Arbetstagare som slutat = S

Arbetstagare som återtagit
sin fullmakt = Å

Annan orsak = Ö

arbetstagare som inte haft lön under redovisningsperioden.

Anmärkning:

Vid frånvaro som varar över flera redovisningsperioder i följd behöver uppgift om att arbetstagaren inte haft lön endast lämnas vid det första redovisningstillfället.

Av redovisningen ska vidare framgå

- redovisningsperiod
- företags namn
- företagsnummer (företagets organisationsnummer och i förekommande fall ett arbetsställesnummer)
- Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelnings nummer.

Som redovisningsperiod för uppgifter enligt föregående stycken ska företaget tillämpa en period om högst två kalendermånader (omfattande januari-februari, mars-april osv.). Uppgifterna ska senast den 18:e i månaden efter redovisningsperiodens slut översändas till Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning.

Anmärkning:

- a) Livsmedelsarbetareförbundet lämnar företaget förtryckta redovisningslistor med uppgifter om redovisningsperiod, företagets och arbetsplatsens namn, medlemmarnas namn och personnummer m.fl. uppgifter.*
- b) Företag som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan föra över sina skyldigheter till dem enligt denna överenskommelse.*
- c) Företag som avser att ändra redovisningsmetod – exempelvis gå över till dataredovisning – eller redovisningsperiod, ska meddela Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning detta skriftligen senast en månad före ändringen. Någon ändring bör inte göras under löpande redovisningsperiod.*
- d) Om redovisning av avgifter sker via magnetband, datalistor eller liknande, ska den göras enligt den layout som fastställts av Livsmedelsarbetareförbundet.*

I de fall Livsmedelsarbetareförbundet övergår till att inkassera medlemsavgifter via autogiro förändras företagets uppgiftsskyldighet enligt följande.

- Företaget redovisar alla anställda inom förbundets verksamhetsområde den 31 mars, 30 juni, 30 september samt 31 december.
- Av redovisning ska företagets namn och organisationsnummer samt de anställdas personnummer och namn framgå.
- Redovisning sker på av förbundet tillhandahållret redovisningsmaterial via lista eller datafil. Av underlaget ska framgå anställda vid föregående redovisning varvid företaget gör de kompletteringar som är nödvändiga.
- Redovisningsmaterial framtaget av Livsmedelsarbetareförbundet ska vara företaget tillhanda den 1 mars, 1 juni, 1 september samt 1 december.

5. Livsmedelsarbetareförbundets skyldighet att lämna uppgifter

Livsmedelsarbetareförbundet ska senast 15 dagar före avlöningsperiodens slut lämna fullmakter till företaget från de arbetstagare som ska betala sin fackföreningsavgift via företaget och som företaget ska börja göra avdrag för.

Om avgiften ändras, ska förbundet skriftligen meddela varje enskilt företag vilken den nya avgiften blir för varje medlem. Detta ska göras senast en månad före ändringen.

Anmärkning:

Fackföreningsavgiften kan ändras under löpande kalenderår, om Livsmedelsarbetareförbundets ekonomi väsentligt skulle påverkas av en offentlig myndighets beslut som förbundet inte bort kunna räkna med och som förbundet inte kunnat påverka.

Livsmedelsarbetareförbundet ska underrätta berörda företag om den nya fackföreningsavgiften senast en månad innan den ska börja tillämpas.

6. Nya medlemsföretag

Företag som blir medlemmar i Livsmedelsföretagen och som inte tidigare medverkat vid inkassering av fackföreningsavgifter enligt denna överenskommelse, ska börja göra detta fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att fullmakterna lämnats in till företaget. Livsmedelsarbetareförbundet ska informera företaget om redovisningsrutiner m.m.

Företaget ska senast i samband med det första löneavdraget lämna skriftligt besked till Livsmedelsarbetareförbundets lokalavdelning om vilken redovisningsperiod som ska tillämpas.

7. Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 23 april 2004 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Lön vid flyttning i arbetet

1. Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om vilka betalningsregler som ska gälla när en anställd flyttas från det ordinarie arbetet och som en följd av detta får en förtjänstminskning. Om parterna inte träffat någon överenskommelse gäller vad som anges nedan.

2. Rätt till lönetillägg

Lönetillägg utges till anställd som haft en obruten anställning på mer än ett år. Anställningen räknas som obruten även för anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist och därefter återanställs med tillämpning av bestämmelserna om företrädesrätt.

Tillägg utges endast om flyttningen varar längre än en arbetsdag.

Tillägg utges inte

- a) om den anställde erhåller motsvarande ersättning genom arbetskadivränta,
- b) när den anställde flyttar på egen begäran och hälso- och åldersskäl saknas,
- c) när den anställde själv har föranlett flyttningen,
- d) då det i den anställdes arbetsuppgifter normalt ingår att utföra arbeten inom olika arbetsområden.

3. Beräkning av lönetillägg

Tillägget motsvarar den minskning av genomsnittlig tim- och prestationslön (T+P) som flyttningen i arbetet medför för den anställde. Genomsnittsförtjänsten beräknas på senast kända kvartal före flyttningen.

Om lönen i det nya arbetet höjs efter flyttningen, ska tillägget minskas i motsvarande grad. Generella lönehöjningar som fastställts av de centrala parterna medför ingen minskning av tillägget.

4. Tilläggsperiod

Anställd som uppfyller villkoren enligt punkt 2 har vid flyttningen rätt till tillägg enligt följande.

Obruten anställningstid	Tilläggsperiod
Mer än 1 år	4 veckor
Mer än 4 år	15 veckor
Mer än 10 år	24 veckor

Varje flyttningsperiod räknas för sig.

Anställd som flyttas på grund av fastställd arbetskada, får tillägget utan tidsbegränsning om den anställde inte samtidigt har rätt till livränta.

Till anställd som har minst 10 års obruten anställning och som fyllt 50 år vid flyttningen, betalas tillägget så länge det inte är helt avräknat enligt reglerna i punkt 3.

Riktlinjer för månadslön inom Li-Livs-området

Det är möjligt att lokalt tillämpa andra regler än vad som anges i riktlinjerna.

De principer för lönesättning som anges i punkt 4.1 i Livsmedelsavtalet gäller även för anställda med månadslön.

Definitioner

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

Månadslönen betalas med ett fastställt belopp per kalendermånad oberoende av om det infaller helgdagar och avtalsenliga fridagar under månaden.

Månadslönen kan kombineras med en rörlig lönedel i form av premie, bonus eller liknande. Den rörliga lönedelen kan beräknas per månad, timme eller annan tidsperiod.

Med ordinarie veckoarbetstid avses antalet ordinarie arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka. Om den anställda har oregelbunden veckoarbetstid beräknas den ordinarie veckoarbetstiden som ett genomsnitt per månad eller annan tidsperiod.

1. Lön per dag och timme

Lön per dag utgör

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

Lön per timme utgör

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

2. Lön för del av löneperiod

Till anställda som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad betalas lön enligt följande:

- a) Anställningen omfattar högst fem arbetsdagar under månaden
= lön per timme.
- b) Anställningen omfattar sex eller fler kalenderdagar under månaden
= lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

3. Övertidsarbete

För övertidsarbete betalas dels lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer dels övertidstillägg enligt respektive tilläggsavtal.

Vid beräkning av lön per timme anses den ordinarie veckoarbetstiden vara 40 timmar även vid skiftarbete för heltidsanställda.

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt respektive avtal görs inget löneavdrag under ledigheten.

4. Skiftarbete

Separat skiftformstillägg betalas inte till anställda med månadslön. Dessa behåller sin månadslön även om den ordinarie arbetstiden är kortare vid skiftarbete än vid dagarbete.

5. Sjuklön

5.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen

Vid frånvaro p.g.a. sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande:

**För den första frånvarodagen
(karensdagen)**

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande:

Fr.o.m. den andra frånvarodagen

$$80\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

Anmärkning:

1. Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.
2. Om den anställde under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft sammanlagt tio karensdagar görs löneavdrag för den första frånvarodagen enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen.
3. För anställda, som enligt beslut av försäkringskassan är berättigad till sjuklön om 80% under hela sjuklöneperioden, görs löneavdrag enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

5.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag inklusive arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar görs avdrag med lön per dag.

Vid frånvaro en hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

6. Helglön

Om förutsättningarna för reduktion av arbetstiden och helglön i punkten 5.1 i Livsmedelsavtalet är uppfyllda, betalas månadslönen utan avdrag för ledigheten. När ledighet för helgdag har beaktats vid schemaläggning av arbetstid, ska inte ytterligare reducering ske.

Hur helglön ska beräknas för arbetstagare med prestationslön framgår av respektive tilläggsavtal.

7. Permission

Permission är kort ledighet med bibehållen lön enligt punkt 5.6 i Livsmedelsavtalet. Då permission beviljas görs inte något löneavdrag.

8. Semester

Semesterlönen utgör 13,2% av semesterlöneunderlaget liksom för timavlönade.

När arbetstagaren är frånvarande på grund av semester görs avdrag med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag

Lokal överenskommelse kan träffas om att semesterlönen ska utgöras av aktuell månadslön och semestertillägg.

9. Smittbärare

9.1 T.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning, görs löneavdrag per timme med

$$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

9.2 Fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje frånvarodag inklusive arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar görs avdrag med lön per dag.

Om arbetstagaren är frånvarande en hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

10. Ledighet med tillfällig föräldrapenning

När arbetstagaren är ledig med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag för varje frånvarotimme med lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer.

Om arbetstagaren är frånvarande en hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

11. Annan frånvaro

11.1 När arbetstagaren är frånvarande högst fem arbetsdagar

För varje frånvarotimme görs avdrag med lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer.

11.2 När arbetstagaren är frånvarande mer än fem arbetsdagar

För varje frånvarodag inklusive arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar görs avdrag med lön per dag enligt punkt 1 i dessa riktlinjer.

11.3 När arbetstagaren är frånvarande en hel kalendermånad

Avdrag görs med hela månadslönen.

12. Övergång från timlön till månadslön

Innan månadslön införs, ska förhandling enligt 11 § MBL äga rum.

Vid övergång från timlön till månadslön multipliceras den genomsnittliga timlönen exklusive skifttillägg och skiftformstillägg med 174.

Tiden mellan slutet av en intjänandeperiod och dagen för löneutbetalning bör om möjligt inte förlängas jämfört med vad som gällt innan månadslön börjar tillämpas.

Vid övergång till löneutbetalning en gång per kalendermånad ska följande gälla, om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Ett förskott lämnas till arbetstagare som är anställda vid den tidpunkt då avlöningsperioden förlängs. Förskottets storlek fastställs i lokala förhandlingar.

Förskottet betalas tillbaka genom avdrag från lönen motsvarande 1/6 av förskottet per månad. De arbetstagare som slutar sin anställning innan hela förskottet betalats tillbaka, betalar resterande del av förskottet senast i samband med att slutlönen betalas ut.

Utbildning och kompetens

Gemensamma värderingar

Parterna är ense om att utbildning och kompetensutveckling är en betydelsefull del av företagets långsiktiga planering av sin framtida verksamhet.

Målet är att ge de anställda kunskaper och erfarenheter till gagn för företaget och att öka de anställdas möjligheter till omväxlande och utvecklande arbetsuppgifter.

Välutbildad och kompetent personal är en viktig förutsättning för företagets produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och därmed också för de anställdas anställningstrygghet, utveckling i arbetet och löneutveckling.

Företagens verksamhet genomgår ständiga förändringar. Detta understryker vikten av att utbildning och kompetensutveckling bedrivs fortlöpande.

De lokala parterna rekommenderas att anpassa dessa insatser till förhållandet vid det enskilda företaget.

Resultatet av utbildningsinsatserna stärks om insatserna görs målmedvetet som ett led i företagets långsiktiga utveckling och i den anställdes utveckling i arbetet.

Företagen rekommenderas att ställa platser till förfogande vid företagsförlagd utbildning och ge möjligheter för studerande att utföra projekt- och examensarbeten.

I de delar en fråga regleras både i denna bilaga och i ett tilläggsavtal gäller tilläggsavtalets regler.

Lokal partssamverkan

Det är en viktig gemensam uppgift för de lokala parterna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

På endera partens begäran ska överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildningsfrågor och andra frågor som hänger samman med kompetensutveckling.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en parts-gemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för en sådan samverkan.

Förhandlingar äger rum mellan de lokala parterna om riktlinjer för omfattning och genomförande av utbildnings- och kompetenshöjande åtgärder.

Vid företag där utbildning och kompetensutveckling förekommer kan den lokala fackliga organisationen utse yrkesombud bland de anställda i företaget för att aktivt stödja och främja sådan verksamhet. Yrkesombuden omfattas av förtroendemannalagen.

Personlig utveckling för redan anställda

Alla anställda ska ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet ska riktas till dem med kort och bristfällig utbildning för de arbetsuppgifter som förekommer vid företaget.

Personlig utveckling kan t.ex. innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda får möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

En förutsättning för de anställdas och företagens samlade kompetensutveckling är utvecklingsplanering. En sådan kan exempelvis ske genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Med kompetensutveckling avses alla insatser som syftar till att höja kompetensen hos anställd personal. Den kan bedrivas inom eller utanför företaget.

Utbildningsformer i samverkan mellan skola och arbetsliv

För att rekrytera morgondagens medarbetare erbjuder utbildningssystemet utbildningar på olika nivåer. I utbildningarna är kopplingen mellan skolan och arbetslivet viktig och den uppnås genom olika former av praktik inom ramen för gymnasieskolan och de eftergymnasiala utbildningarna.

Olika utbildningsformer kan bli aktuella, t ex.

- lärlingsutbildning (gymnasial och traditionell lärlingsutbildning)
- arbetsplatsförlagd utbildning
- yrkesteknisk färdigutbildning
- yrkeshögskoleutbildning
- praktikarbete

1. Lärlingsutbildning

a. Gymnasial lärlingsutbildning

Gymnasial lärlingsutbildning bedrivs med skolan som huvudman. En betydande del av utbildningen är förlagd till ett eller flera företag. Eleven är inte anställd i företaget.

b. Traditionell lärlingsutbildning

Med traditionell lärlingsutbildning avses yrkesutbildning som bedrivs i ett företags regi enligt läroplaner som fastställts gemensamt av arbetsmarknadens parter.

Deltagarna är anställda i företaget.

Elever i traditionell lärlingsutbildning får under första utbildningsåret 85% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Under andra och tredje utbildningsåret utgör lönen 90% respektive 95% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

2. Arbetsplatsförlagd utbildning

Med arbetsplatsförlagd utbildning avses delar av en utbildning som genomförs i ett företag, där utbildningen anordnas med en skola som huvudman (t.ex. APL i en gymnasieskola).

Utbildningen bedrivs enligt överenskommelse mellan företaget och skolan.

Deltagarna är inte anställda i företaget.

3. Yrkesteknisk färdigutbildning

Med yrkesteknisk färdigutbildning avses en inskolning under sex månader i kommande arbetsuppgifter efter avslutad grundläggande utbildning inom gymnasieskolans yrkesinriktade program.

Deltagarna är anställda i företaget.

Under yrkesteknisk färdigutbildning utgör lönen 95% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

4. Yrkeshögskoleutbildning

En yrkeshögskoleutbildning (Yh-utbildning) är en eftergymnasial utbildning där delar av utbildningen är förlagd till företag, så kallat lärande i arbete (LIA). Huvudman är skolan.

Deltagarna är inte anställda i företaget.

5. Praktikarbete

Med praktikarbete avses verksamhet som syftar till att ge studerande praktiska kunskaper och erfarenheter som komplement till och stöd för teoretiska studier i den omfattning som den aktuella läroplanen anger.

Deltagarna är anställda i företaget.

Lön för anställda praktikanter utges med 65% av lönen för nyanställda arbetstagare som fyllt 18 år enligt lönetabellen för det aktuella området.

Praktikarbete utan anställning jämförs med arbetsplatsförlagd utbildning (APU/APL).

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

BILAGA H

Rådets uppgifter är:

- att följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet för Livsmedelsindustrin samt de lokala kollektivavtal som föreligger inom avtalsområdet,
- att överlägga om frågor som har anknytning till dessa avtal,
- att pröva frågor avseende arbetsmiljö som omfattas av Livsmedelsavtalets Bilaga B om vilka de lokala parterna ej kan enas,
- att pröva frågor avseende val av arbetstid enligt huvud- eller alternativregel enligt Livsmedelsavtalet samt därmed sammanhängande spörsmål om vilka de lokala parterna ej kan enas samt
- att ge skriftliga rekommendationer och yttranden till parterna i frågor som hänskjutits till Rådet.

De lokala parterna förbinder sig att ta hänsyn till Rådets yttranden och rekommendationer avseende arbetsmiljö och arbetstid.

Rådet ska bestå av fem ledamöter, varav två utses av Livsmedelsföretagen och två utses av Livsmedelsarbetareförbundet. De fyra partsledamöterna utser den femte ledamöten, vilken tillika blir Rådets ordförande.

Rådets ledamöter utses för den tid parterna bestämmer.

Rådet äger handlägga de ärenden som hänskjutits dit, på det sätt som Rådet finner lämpligast. Såväl skriftlig som muntlig handläggning kan förekomma. Rådets handläggning av arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor ska ske skyndsamt.

Rådet kan i anslutning till behandling av viss fråga tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för bedömningen.

Parterna förbinder sig att följa de instruktioner som Rådet ger avseende handläggningen vid Rådet.

Parterna ska förse Rådet med nödvändig information och nödvändiga resurser.

Twister

För det fall det inte kan uppnås enighet vid central förhandling inom avtalsområdet rörande tolkningen och tillämpningen av Livsmedelsavtalet eller lokala kollektivavtal inom avtalsområdet, i fråga som ej avser arbetstid eller arbetsmiljö, ska under den tid som Rådet behandlar frågan den centrala förhandlingen vara ajournerad. Efter det att Rådet avgett yttrande eller rekommendation till parterna ska förhandlingen återupptas.

Det är parternas bestämda intention att i god anda söka lösa samtliga uppkomna avtalstolkningstvister, och endast i yttersta undantagsfall föra frågan vidare till Arbetsdomstolen.

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 3 istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarparten rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsförför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

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

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

§ 3 Överenskommelse om turordning

Angående överenskommelse om turordning, se Livsmedelsavtalet punkt 9.1.

Lönerevision – förhandling om nya löner

1. Lönepott

Lokala förhandlingar ska upptas om fördelning av en lönepott om

- 448 öre per timme och anställd respektive 779 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 november 2020,
- 378 öre per timme och anställd respektive 658 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2022.

Vid deltidsarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden (med faktorn 174 timmar per månad för heltidsarbete).

2. Lägsta löneökning

Varje livsmedelsarbetare erhåller vid lönerevisionen en lägsta lönehöjning om

- 134 öre per timme och anställd respektive 233 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 november 2020,
- 113 öre per timme och anställd respektive 197 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2022.

Anmärkning: den lägsta lönehöjningen motsvarar 30 procent av lönepotten

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje livsmedelsarbetare som omfattas av lönerevisionen ur resterande 70 procent av lönepotten erhålla en löneökning om minst 40 procent av det utrymmet innebärande

- 125 öre per timme eller, vid månadslön, 218 kronor i månaden per den 1 november 2020. De lokala parterna kan enas om att lönerevisionen ska ske vid än senare tidpunkt än ovan angivet, dock senast den 1 april 2021,
- 106 öre per timme eller, vid månadslön, 184 kronor i månaden per den 1 april 2022.

Vid deltidsarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden.

3. Löneförhandlingen

Vid lönerevisionen ska de lokala parterna förhandla om fördelningen av lönepotten. I förhandlingen ska parterna överväga och diskutera de förslag till fördelning som läggs fram. Fördelningen ska göras med utgångspunkt från kollektivavtalets löneprinciper, se Livsmedelsavta-

let punkt 4.1, och enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Syftet med förhandlingarna är att de lokala parterna ska enas om en fördelning av lönepotten. Vid behov kan de centrala parterna bistå de lokala parterna i lönervisionsarbetet med information om lönebestämmelsernas innebörd och tillämpning.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av löneprinciperna och de befintliga lönesystemen.

Ett riktmärke för de lokala löneförhandlingarna är att de bör vara avslutade senast den 1 april 2021 respektive 30 september 2022.

4. Samverkan

De lokala parterna bör i god tid före lönerrevisionen i samverkan arbeta fram faktorer för lönesättningen som utgår från löneprinciperna och är anpassade till förutsättningarna på företaget.

5. Vad gäller vid oenighet?

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av lönepotten har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Innan central förhandling ska de lokala parterna i skrift till sina respektive förbund klargöra i vilka delar och av vilka orsaker de lokala parterna inte kunnat enas.

Central förhandling ska begäras senast två månader från den dag lokal förhandling förklarats avslutad. Har en begäran om central förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan komma överens om längre tid.

Om inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse om fördelning har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Livsmedelsföretagen-Livs. Detta ska ske senast en månad efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Lönenämnden ska besluta om fördelningen med ledning av vad som anges i löneprinciperna.

Lönenämnden består av två representanter för Livsmedelsföretagen, två representanter för Livs och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Part som inte iakttar de tidsfrister som anges i denna punkt förlorar rätten att föra frågan vidare. Efter att en tidsfrist löpt ut eller Lönenämnden fattat beslut betalar arbetsgivaren ut de nya lönerna.

Fredsplikt och förhandlingsordning

1. Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under avtalets giltighetstid.

Anmärkning:

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt kap. III huvudavtalet SAF-LO.

2. Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

3. Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

4. Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i punkterna 5–7 och 10–11 sägs ifråga om frister och väckande av talan gäller inte tvister som avses i 34 § och 35 § MBL. I sådana tvister gäller vad som sägs i 37 § MBL.

Anmärkning:

I tvist enligt lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar ersätter förhandlingsordningens bestämmelser 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

5. Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist enligt lagen om anställningsskydd ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Om tvisten avser ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran nå motparten senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Gäller tvisten skadestånd eller annat fordringsanspråk enligt lagen om anställningsskydd ska begäran nå motparten senast fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs, t.ex. då uppsägningen skedde, eller fordringen förföll till betalning. Har arbetstägaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan eller skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om

anställningsskydd räknas tiden från den dag anställningen upphörde. Gäller tvisten ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande uppgår tidsfristen för att begära förhandling i ett sådant fall till en månad.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning:

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. individsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

6. Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande bör begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

När det gäller tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL och förhandlingar rörande inhyrning eller entreprenad enligt 38 § MBL ska begäran om central förhandling nå motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

I en annan tvist än som avses i tredje och fjärde stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten

senast två månader från den dag då lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje, fjärde eller femte stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

7. Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan komma överens om längre tid.

8. Förhandlingsprotokoll

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska justeras av parterna.

9. Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att parten anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

10. Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Detta gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

11. Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tillsvidare, ska talan väckas inom två veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades. I tvist om skadestånd eller annat fordringsanspråk som grundar sig på anställningsskyddslagen ska talan väckas inom fyra månader från nu nämnda dag. I andra tvister ska talan väckas inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom två veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

12. Övrigt

Parterna är överens om att denna förhandlingsordning gäller med samma löptid och uppsägningstid som 1938 års huvudavtal mellan SAF-LO. Det innebär att förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Om det mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet gäller kollektivt löneavtal vid den tidpunkt då huvudavtalet med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut förlängs förhandlingsordningen att upphöra att gälla med löneavtalets utlöpande.

När det gäller bestämmelsen i punkten 1 Fredsplikt i denna förhandlingsordning är parterna överens om att den regleringen avser fredsplikt under giltighetstiden för Livsmedelsavtalet, Tobaksavtalet, Avtalet för vin- och spritindustrin och Avtalet för kafferosterier och kryddfabriker.

I vissa särskilda fall, t.ex. vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar och denna förhandlingsordning ska inte medföra förändringar av gällande rätt.

Förhandlingsordningen ersätter kap. II huvudavtalet SAF-LO som i övrigt gäller mellan parterna.

Tilläggsavtal för Bageriföretag

1

1 Minimilön, ungdomslöner och utbildningslön

Minimilön

Minimilönen för vuxna arbetstagare är:

141,03 kronor per timme fr.o.m 1 november 2020

144,81 kronor per timme fr.o.m 1 april 2022

Minimilön för vuxna arbetstagare som har ett års anställning efter fyllda 18 år

147,94 kronor per timme fr.o.m. 1 november 2020

151,72 kronor per timme fr.o.m. 1 april 2022

Ungdomslöner

Vid fyllda

17 år 65% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

16 år 63% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

Utbildningslön

Utbildningsår 1 73% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

Utbildningsår 2 80% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

Utbildningsår 3 87% av vid varje tillfälle gällande minimilön.

2 Obekvämlighetstillägg

Fr.o.m. den 1 november 2020

	Veckodag					
Tid	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag
00 - 06	43,65	43,65	43,65	43,65	43,65	84,80
06 - 18	-	-	-	-	-	133,02
18 - 00	43,65	43,65	43,65	43,65	84,80	133,02

	Veckodag	
Tid	Söndag ¹	Helgdag ²
00 - 06	133,02	195,67
06 - 18	133,02	195,67
18 - 00	133,02	195,67

Fr.o.m. den 1 april 2022

	Veckodag					
Tid	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag
00 - 06	44,61	44,61	44,61	44,61	44,61	86,66
06 - 18	-	-	-	-	-	135,94
18 - 00	44,61	44,61	44,61	44,61	86,66	135,94

	Veckodag	
Tid	Söndag ¹	Helgdag ²
00 - 06	135,94	199,98
06 - 18	135,94	199,98
18 - 00	135,94	199,98

TILLÄGGSAVTAL
BAGERIER

2

OB måndag - söndag utgår samtidigt med övertidsersättning vid övertidsarbete.

OB helgdag utgår ej samtidigt med övertidsersättning.

Ersättningen för övertidsarbete på helg kan dock ej bli lägre än ersättningen för helgarbete på ordinarie tid eller övertidsarbete på söndag.

- 1) Arbete på nyårs- och midsommarafton jämställs med arbete på söndagar.
- 2) Med helgdag avses nedanstående dagar
Nyårsdagen, Trettondagen, Långfredag, Påskdagen, Annandag Påsk, Första Maj, Kristi Himmelfärdsdag, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommardagen, Alla Helgons dag, Julafton, Juldagen, Annandag Jul.

Ob ungdomslöner

Vid fyllda

17 år 65% av beloppen ovan.

16 år 63% av beloppen ovan.

Ob utbildningslön

Vid

Utbildningsår 1 73% av beloppen ovan.

Utbildningsår 2 80% av beloppen ovan.

Utbildningsår 3 87% av beloppen ovan.

3 Förskjuten tid

Förskjuten tid är beordrad arbetstid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid men inom arbetstidsmättet per arbetspass.

Vid sådan tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden utges för den tid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt arbetstidschema utöver eventuella tillägg för arbete på obekvämt arbetstid och skiftformstillägg, tillägg för förskjuten tid med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kr/timme	33,09	33,82

Förskjutning av arbetstiden ska inte medföra inkomstförlust i förhållande till ordinarie schema.

För arbetstagare som omedelbart anger förhinder, såsom personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör förskjutning av arbetstiden ej ske.

4 Övertidsersättningens storlek

För övertidsarbete utgår särskilt tillägg till lönen. Tillägget är på vardagar 50% de två första timmarna, efter två timmar samt på sön- och helgdagar 100% på timlönen. Söndagsdygn räknas från lördag kl. 11.00 till ordinarie arbetstidens början på måndagen. Helgdagsdygnet räknas från kl. 18.00 dagen före helgdag till ordinarie arbetstidens början påföljande vardag.

Med timlön förstås i denna paragraf den faktiskt utgående timlönen.

5 Semesterlön

Semesterlönen per dag ska uppgå till lägst

- 1 534 kr fr.o.m. den 1 november 2020
- 1 568 kr fr.o.m. den 1 april 2022

6 Traktamentsersättning till chaufför

Till chaufför som är borta från företaget sex timmar per dag oavbrutet utgår traktamente om

- 21 kronor och 33 öre per dag fr.o.m. den 1 november 2020
- 21 kronor och 80 öre per dag fr.o.m. den 1 april 2022

7 Arbetskläder

När hygienförhållandena så påfordrar ska arbetsgivare, förutom lämpliga överdragskläder samt tvätt av dessa, även tillhandahålla arbetsskor.

Grundläggande yrkesutbildning i företag

För den grundläggande yrkesutbildningen inom bageri- och konditoribranschen gäller följande.

A. Grundläggande företagsintern yrkesutbildning

Med grundläggande företagsintern utbildning avses en av företaget anordnad utbildning där eleven/deltagaren är anställd i företaget.

Grundläggande företagsintern yrkesutbildning kan vara

- traditionell lärlingsutbildning
- yrkesteknisk färdigutbildning efter gymnasieskola
- arbetsmarknadsutbildning för anställd personal.

1. Traditionell lärlingsutbildning

- Den traditionella lärlingsutbildningen är 3-årig.
- Utbildningen ska omfatta praktisk och teoretisk undervisning och bedrivs enligt de riktlinjer och läroplaner som utfärdats av de avtalslutande parterna.
- Lärlingen ska om han/hon så önskar ges möjlighet att delta i undervisning i sådana allmänna och yrkestekniska ämnen som ingår i gymnasieskolans program, där sådan utbildning kan erbjudas på orten.
- Överenskommelse om traditionell lärlingsutbildning träffas mellan arbetsgivaren och lärlingen.

2. Yrkesteknisk färdigutbildning

- Elev, som genomgått grundläggande yrkesutbildning för bageri- och konditoribranschen inom gymnasieskolans program ska efter avslutad grundutbildning erhålla yrkesteknisk färdigutbildning i branschföretag.
- Den yrkestekniska färdigutbildningen ska företrädesvis vara en inskolning i kommande arbetsuppgifter och syfta till att ge kunskaper och färdigheter motsvarande fullgod yrkesarbetares.

- För elev med 3-årig gymnasial branschutbildning ska den yrkestekniska färdigutbildningen omfatta 6 månader.
 - Den yrkestekniska färdigutbildningen genomförs enligt en lokalt upprättad plan. Utbildningen kan därvid i samråd med yrkesombudet ges annan omfattning i tid än den ovan angivna. Vägledande vid denna bedömning bör vara elevens yrkestekniska färdighet, produktionens art och arbetsuppgifternas svårighetsgrad.
3. Arbetsmarknadsutbildning för anställd personal
- Med arbetsmarknadsutbildning för anställd personal avses i detta sammanhang en grundläggande företagsintern yrkesutbildning som bedrivs med stöd från och under tillsyn av arbetsmarknadsmyndighet.
 - Utbildningen ska bedrivas enligt arbetsmarknadsmyndighetens bestämmelser och efter läroplaner, som godkänts av parterna.

Anställningsvillkor

- Elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning ska vara anställd i företaget.
- I enlighet med gällande kollektivavtal kan överenskommelse om tidsbegränsad anställning träffas för hela utbildningsperioden.
- Anställning av elev i grundläggande företagsintern yrkesutbildning bör ske efter samråd med yrkesombudet.
- Elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning ska delta i undervisningen under tid motsvarande företagets ordinarie arbetstid.
- Förläggs utbildning utanför ordinarie arbetstid ska eleven/deltagaren erhålla motsvarande ledighet på tid som bestäms av arbetsgivaren efter samråd med elev/deltagare och yrkesombud. För sådan ledighet är eleven/deltagaren berättigad till lön motsvarande vad som utges under ordinarie arbetstid.
- För elev/deltagare i grundläggande företagsintern yrkesutbildning gäller i övrigt det mellan parterna träffade kollektivavtalet.

Lönevillkor

- Elev i lärlingsutbildning erhåller då utbildningen börjar lön enligt utbildningsår 1. Ändring av elevens lön sker då nytt utbildningsår påbörjas.
- Elev i yrkesteknisk färdigutbildning erhåller lön enligt utbildningsår 3. Då den yrkestekniska färdigutbildningen avslutats utgår minimilön.

B. Arbetsplatsförlagd utbildning

Med arbetsplatsförlagd utbildning (även kallad arbetsplatsförlagt lärande (APL) och lärande i arbete (LIA)) avses av grundskola, gymnasieskola och/eller yrkeshögskola anordnad yrkesutbildning som under terminstid delvis förlagts till arbetsplats utanför skolan.

Arbetsplatsförlagd utbildning kan vara

- gymnasial lärlingsutbildning
- arbetsplatsförlagt lärande (APL) ingående i gymnasieskolans utbildning för bageri- och konditoribranschen
- yrkeshögskoleutbildning
- arbetsmarknadsutbildning där deltagarna ej är anställda i företaget
- projektarbete inom läroplan som förlagts till företag.

Vidare gäller för arbetsplatsförlagd utbildning

- att utbildningsanordnaren är huvudman för verksamheten, antar elever och utövar tillsyn över den arbetsplatsförlagda utbildningen.
- att elev ej är anställd i företaget.
- att beslut om medverkan ska föregås av överläggningar mellan de lokala parterna varvid förutsätts att handledare/instruktör ställs till förfogande.
- att utbildningen ska följa av central myndighet och/eller eventuella av parterna godkända riktlinjer och läroplaner.

- att utbildningen ska följa skolåret men i övrigt arbetsplatsens ordinarie arbetstider såvida ej annan överenskommelse träffas med utbildningsanordnaren.
- att elev ska likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen.
- att elev ska som ett led i utbildningen delta i och utföra förekommande arbetsuppgifter.
- att om företaget anser att elev bör förflyttas ska företaget hos utbildningsanordnaren begära sådan förflyttning.

Tilläggsavtal för Bakmedelsindustrin

TILLÄGGSAVTAL
BAKMEDEL

1 – 2

1 Arbetstid

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

2 Lön

2.1 Timlön

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Fyllda 18 år	136,57	140,35
Fyllda 18 år - 1 års anställning	143,48	147,26
Fyllda 18 år - 2 års anställning	145,78	149,56

Prestationslön

Om fasta ackordspriser införs, ska dessa gälla för samma tid som detta avtal.

Om införande av nya maskinella anordningar, nya arbetsmetoder eller andra dylika orsaker utöver inverkan på fastställda ackordspriser, ska ifrågavarande ackordssatser efter uppsägning upphöra att gälla. Arbetet utförs mot timlön, till dess överenskommelse om nytt ackordspris träffas, såvida annat ej överenskommits lokalt.

Beträffande arbete, varpå pris inte finns upptaget i fast ackordsprislista, träffas överenskommelse om ackord genom förhandling under medverkan av lokal facklig representant på arbetsplatsen samt de arbetare, åt vilka ackordspriset erbjuds. Önskas dylika nya ackordspriser tillförda ackordsprislistan, får detta ske sedan de underställts därav berörda arbetares prövning.

Vid ackordsarbete, som inte finns upptaget i fast ackordsprislista, är arbetarens timlön garanterad.

Vid gemensamhetsackord, för vilka inte annorlunda bestämts, erhåller arbetaren del i ackordet i förhållande till sin timpenning och det antal arbetstimmar hon/han deltagit i ackordet.

Om arbetet på grund av maskinskada eller annan anledning utan arbetarens förvållande avstannar utöver en halv timme i följd, utges till arbetarna, om arbetsgivaren fordrar deras kvarstannande i arbetet, ersättning för väntetiden med vederbörande arbetares ordinarie timlön, såvida annat ej överenskommes lokalt. Arbetarna är i dylika fall skyldiga utföra annat av arbetsgivaren anvisat arbete, dock utan nedläggning av vederbörande arbetares ordinarie timlön.

2.2 Skift- och övertidstillägg m m

Vid skiftarbete betalas ett tillägg av 15 % för andra skiftet (eftermiddagsskiftet) och ett tillägg av 30 % för tredje skiftet (nattskiftet). Tilläggen beräknas på timlönen enligt punkt 2.1.

Vid arbete i skift, som varar kortare tid än en vecka, utges även för eftermiddagsskiftet ett tillägg av 30 %.

Vid övertidsarbete på skift utges utöver i avtalet angiven övertidsersättning även skifttillägg enligt ovan.

Övertidstillägg

För övertidsarbete betalas ordinarie tidlön resp ackordslön jämte följande övertidstillägg, beräknade på i avtalet angiven timlön.

- a) för de två första timmarna efter ordinarie arbetstidens slut..... 50%
- b) för annat övertidsarbete på vardagar samt för övertidsarbete under tiden kl 22 – 06..... 75%
- c) för övertidsarbete på sön-, helg- och avtalsenliga fridagar 100%

Söndagstiden räknas fr o m kl 06 på lördag till kl 06 på måndag. Helgdagstiden räknas fr o m den ordinarie arbetstidens slut dagen före helgdag till kl 06 dagen efter helgdag.

2.3 Kompensationsledighet

För varje övertidstimme utges ledighet med 1,0 timmar. Vidare ska vid varje övertidstillfälle utbetalas övertidstillägg och i förekommande fall skifttillägg enligt punkt 2.2.

Tilläggsavtal för Barilla-OLW

1. Anställning/Uppsägning

1.1 Friskintyg

Arbetstagare ska, om arbetsgivaren så påfordrar, lämna läkarintyg, som utvisar att vederbörande ej lider av sådan sjukdom som gör denne olämplig för yrket.

Läkarintyg ska utfärdas av företagsläkare eller annan av företaget anvisad läkare och bekostas av arbetsgivaren i den mån ersättning icke utgår från försäkringskassan.

1.2 Ej iakttagen uppsägningstid

Arbetstagare som slutar sin anställning innan uppsägningstiden har gått ut förlorar inestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits, dock för högst två veckor. Beloppet ifråga ska av arbetsgivaren i samråd med ordföranden i vederbörande fackförening överlämnas till vid företaget inrättad personalkassa eller eljest användas till främjande av personalens trevnad.

2. Arbetstid

2.1 Förskjuten tid

Ersättning för förskjuten tid bestäms genom lokal överenskommelse.

3. Lön

3.1 Lägstälöner, skiftformstillägg

Lägsta timlön för vuxna arbetstagare utgör

Fr. o. m den 1 november 2020	131,28 kronor/timme
Efter ett års anställning	138,19 kronor/timme
Efter två års anställning	140,49 kronor/timme
Fr. o. m den 1 april 2022	135,06 kronor/timme
Efter ett års anställning	141,97 kronor/timme
Efter två års anställning	144,27 kronor/timme

3.2 Skiftformstillägg per timme

För 2-skift, intermittent 3-skift och ständigt natt	5,3 %
Kontinuerligt 3-skift	13,2 %

3.3 Minderårig

Minderårig betalas med följande procent av vuxen arbetstagares förtjänst för aktuellt arbete.

Vid fyllda 17 år	90 %
Vid fyllda 16 år	80 %
Vid fyllda 15 år	70 %

3.4 Lönegruppsbyte

Frågan om lönegruppsbyte jämte lön vid flyttning i arbetet regleras genom lokalt komplement till avtalet.

4. Övertid och obekvämlighetstillägg

4.1 Allmänt om övertid

Övertidsarbete ska om möjligt undvikas, när lämplig arbetskraft finns att tillgå eller betydande olägenhet för den enskilde arbetstagaren skulle uppstå, dock får övertidsarbete inte vägras när förhållandena så kräver.

Om vid skiftbyte antalet närvarande i det tillträdande skiftet omöjliggör driftens upprätthållande, får avlösning ej ske förrän ersättare infunnit sig. Avlösning ska dock ske inom fyra timmar.

Anmärkning:

Beträffande deltidanställd krävs samtycke för arbete utöver den ordinarie arbetstiden.

4.2 Beräkning av övertid

Beordrad övertid räknas i perioder.

4.3 Kompensationsledighet

Den anställde kan i samråd med arbetsledaren välja kompensationsledighet varvid timme kvittas mot timme. Vid övertidsarbete i detta fall ska övertidstillägg utbetalas. Innestående kompensationsledighet får max vara +68 timmar och minimum -24 timmar.

4.4 Ersättning för övertid och obekvämlighetstillägg

Ersättning för övertid och obekväm arbetstid framgår av lokal överenskommelse på respektive arbetsplats.

5. Semester

5.1 Semesterlagen

Semester utgår enligt lag med nedan angivna kompletteringar.

5.2 Semesterår och semesterutläggning

Semesteråret och semesteren framgår av lokal överenskommelse på respektive arbetsplats.

5.3 Beräkning av semesterdag

Om lokal överenskommelse ej träffas om annat räknas vid beräkning av semesterdag som kalenderdygn tiden 22.00 – 22.00.

5.4 Avräkning av semester vid sjukdom

Arbetstagare som begär att från semesteren ska avräknas sjukdag, ska omedelbart göra framställning härom.

Sjukdom ska styrkas med intyg av läkare, eller om läkarintyg lämnats till allmän försäkringskassa, med intyg av försäkringskassa.

Den del av semesterlönen som belöper på de dagar arbetstagare önskar frånräkna semesteren ska återbetalas till arbetsgivaren kontant eller genom avdrag på den eller de närmast följande avlöningarna. Då de frånräknade semesterdagarna senare utläggs, betalas beloppet ifråga.

5.5 Semester vid visstidsanställning

Anställning för viss tid som ej avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan endast till semesterersättning.

5.6 Semesterlön

Semesterlön ska utgöra 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

I semesterlöneunderlaget ska ej inräknas:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester samt
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester

Härutöver gäller följande.

För varje timme under intjänandeåret som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är

semesterlönegrundande tid, ska till den lönesumma som utgör underlag för beräkning av semesterlön lägga ett belopp beräknat enligt följande formel.

$$\frac{\text{Summa lön under intjänandeåret}}{\text{Antalet arbetade timmar under intjänandeåret}}$$

Vad som sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning.

5.6.1 Semesterlönegaranti

För vuxna arbetstagare med minst tre månaders anställning under intjänandeåret ska semesterlönen fr.o.m.

- den 1 november 2020 per dag uppgå till lägst 1 513 kronor. För minderåriga arbetstagare ska beloppen för motsvarande tidpunkter vara 771 kronor. För deltidsarbetande ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

- den 1 april 2022 per dag uppgå till lägst 1 546 kronor. För minderåriga arbetstagare ska beloppen för motsvarande tidpunkter vara 788 kronor. För deltidsarbetande ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

5.6.2 Sparad semester

Semesterlönen vid sparad semester ska för varje sparad semesterdag utgöra – om ej annat följer av 23 § semesterlagen – 0,53 % av semesterunderlaget. Semesterunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. Med intjänandeåret avses året närmast före det semesterår då den sparade semestern tas ut.

I semesterunderlaget ska ej inräknas

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester samt
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester.

Härutöver gäller följande.

Semesterlöneunderlaget ska för varje frånvarotimme – exklusive frånvarotimmar på grund av ordinarie semester eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester – ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst, som utges för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

Med "andel av full arbetstid" enligt 23§ semesterlagen avses arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under ifrågavarande intjänandeår.

Vad som ovan sagts rörande beräkning av semesterlön gäller på motsvarande sätt vid beräkning av semesterersättning för sparade semesterdagar.

6. Återinträde i arbete

6.1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare är skyldig meddela dag för återinträde i arbete efter frånvaro så snart kan ske och vid längre tids bortavaro, såsom militärtjänstgöring och havandeskap m.m. senast 14 dagar före återinträdet.

6.2 Sjukdom

Arbetstagare som tillfrisknat efter kortare tids sjukdom eller i arbetet ådragen skada är skyldig att meddela sitt återinträde i tjänst i god tid före skiftets (dagens) början för att återfå arbetet samma dag. Anmälan ska ske enligt anvisningar i lokal instruktion.

6.3 Intyg

1. Innan arbetstagare efter frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall återinträder i arbete, ska på begäran arbetsförhetsintyg företes. Beträffande sådant intyg gäller bestämmelserna i punkt 3.4.
2. Arbetstagares rätt till återinträde gäller endast under förutsättning att hon/han, om i punkt 10.1 och 10.2 nämnda förhinder icke melankommit, skulle ha varit i arbete.

7. Skyddskläder

7.1 Allmänt om skyddskläder

Utlämnade klädepersedlar är arbetsgivarens egendom och ska återlämnas då arbetstagarens anställning upphör eller utbyte av persedlar sker. De ska av arbetstagaren vårdas väl och får endast användas i arbetet.

Tilläggsavtal för Bryggeriindustrin

1 Arbetstid

1.1 Fridagar

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

2 Löner

2.1 Löneformer

Innan nya löneformer införs ska förhandling äga rum mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Parterna ska därvid sträva efter att uppnå enighet. Den löneform som överenskommits gäller tills vidare.

2.2 Timlöner

Timlönen utgår i respektive lönegrupp med följande belopp i öre per timme.

Fr. o. m. 1/11 2020

Arbetstagare	Avtalstidlön			
	Arbetsvärderingsgrupp			
	IE	I	II	III
Fyllda 18 år	14 068	13 898	13 750	13 629
Fyllda 18 år 1 års anställning	14 759	14 589	14 441	14 320
Fyllda 18 år 2 års anställning	14 989	14 819	14 671	14 550
Fyllda 17 år	-	12 708	12 637	12 584
Fyllda 16 år	-	12 267	12 207	12 165

Fr. o. m. 1/4 2022

Arbetstagare	Avtalstimlön			
	Arbetsvärderingsgrupp			
	IE	I	II	III
Fyllda 18 år	14 446	14 276	14 128	14 007
Fyllda 18 år 1 års anställning	15 137	14 967	14 819	14 698
Fyllda 18 år 2 års anställning	15 367	15 197	15 049	14 928
Fyllda 17 år	-	13 086	13 015	12 962
Fyllda 16 år	-	12 645	12 585	12 543

TILLÄGGSAVTAL
BRYGGERI

2

För tillfälligt anställda såsom skolungdom bestämmes i varje enskilt fall skälig lön enligt lokal överenskommelse.

Bryggeriarbetare indelas i de fyra arbetsvärderingsgrupperna enligt följande:

Lönegrupp IE

Inplaceras högt kvalificerade arbeten som i hög grad kräver yrkesutbildning och yrkeserfarenhet samt ställer stora krav på omdöme, initiativ och ansvar.

Exempel på arbetsuppgifter som kan inplaceras i grupp IE:

Högt kvalificerade specialistbefattningar inom elektronik-, mekanik-, reparatörsområdet samt inom process- och tappningsområdet. Minst 4 års yrkeserfarenhet krävs utöver erforderlig utbildning.

Lönegrupp I

Inplaceras kvalificerade arbeten som kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och yrkeserfarenhet samt ställer krav på omdöme och initiativ.

Exempel på arbetsuppgifter som kan inplaceras i grupp I:

Yrkesarbetare inom elektronik-, mekanik-, reparatörs-, processtappnings- och mättningsområdet samt grupp- och kolonnledare, förstemanbefattningar, pannknekt- och fatservicearbete.

Lönegrupp II

Inplaceras arbetsuppgifter som ställer krav på viss riktad utbildning och praktisk erfarenhet och som i regel utförs efter muntliga och/eller skriftliga instruktioner.

Exempel på arbetsuppgifter som inplaceras i grupp II:

Truckförare, verkchaufför, förorderplockare, processarbetare, mättningsarbete och butikservicearbete.

Lönegrupp III

Inplaceras arbetsuppgifter som utförs efter muntliga och/eller skriftliga instruktioner och kräver kortare utlärningsstid.

Exempel på arbetsuppgifter som kan inplaceras i grupp III:

Sköljnings- och tappningsarbete, städning, sortering, lager- och förrådsarbete samt övrigt arbete.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan gruppindelning genom tillämpning av systematisk arbetsvärdering.

2.3 Extra ersättning

Då arbetstagare utför arbete med invändig sotning av ångpanna, economiser, rökkanaler och skorstensbottnar, transport av sot från panna eller kölna till särskilt anvisad plats inom bryggeriets område, blottning av ångpanna för yttre besiktning, invändig rengöring av ångpanna och varmvattencistern, invändig syring eller rengöring med syra av lagertanks, invändig rengöring av kylanläggnings salt- och sötvattengeneratorer samt slutna kondensatorer, invändig skrapning av vörtbehållare av järn (ej kylskepp eller vörtpanna), tjärstrykning av yttertak samt rengöring med klorkalk betalas härför ett tillägg motsvarande minst 50% av den avtalsenliga timlönen.

I övrigt enligt lokal överenskommelse.

Vid annat tillfälligt, särskilt smutsigt eller syrafrätande rengöringsarbete äger de lokala parterna träffa överenskommelse om särskild tilläggsersättning härför.

Till förenämnda arbeten räknas icke daglig rengöring av tuber och kanaler.

2.4 Ackordslön

1. Om införande av nya maskinella anordningar, nya arbetsmetoder eller andra dylika orsaker utövar inverkan på fastställda ackordspriser kan de priser, som därav berörs, efter uppsägning upphöra att gälla. Intill dess att överenskommelse om nytt ackordspris kan träffas utförs arbete med avtalsenlig timlön, parterna dock obehaget att träffa överenskommelse om retroaktiv tillämpning av det nya ackordspriset.
2. Om ackordsförtjänsten understiger avtalsenlig timlön p.g.a. förhållanden eller orsaker vilka arbetstagaren ej kan påverka garanteras arbetstagaren den för arbetet i fråga gällande avtalsenliga timlönen beräknad i genomsnitt per kalendervecka.
3. Uppsägning av ackord sker med 4 veckors ömsesidig uppsägnings-tid eller enligt lokal överenskommelse.

2.5 Fackutbildningstillägg

Vid sidan av timlön eller ackordslön äger bryggeriarbetare erhålla ett särskilt tillägg för fackutbildning. Denna ersättning utgår i form av ett fast tillägg för all arbetad tid oberoende av arbetets art med

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
öre per timme	1 134	1 159

Protokollsanteckning

De fackutbildade arbetstagare, som upprätthåller befattningar, där deras kunskaper från fackutbildningen ianspråktoes, ska erhålla såväl fackutbildningstillägg som höjning av detsamma enligt tidigare praxis.

För de fackutbildade arbetstagare, som på grund av olika omständigheter under de senaste två åren ej tagits i anspråk i sådana befattningar, där deras kunskaper utnyttjas, ska fackutbildningstillägget upphöra och ersättas med ett personligt tillägg.

2.6 Grundutbildning för bryggeriarbetare

Grundutbildning för bryggeriarbetare omfattar två etapper bestående av korrespondensstudier och en veckas internatkurs.

Efter genomgången och godkänd grundutbildning erhåller elev efter etapp nr 1, 5000 kr och efter etapp nr 2 ett belopp av 7000 kr.

2.7 Ersättning för obekväm arbetstid samt skift- och övertid

Ob-tillägg

Vid arbete som förlägges på följande tider utgår tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kronor per timme fr.o.m.

	1/11 2020	1/4 2022
a) Alla dagar kl. 18-22	26,90	27,49
b) Alla dagar kl. 22-06	40,35	41,24
c) Lördagar kl. 06-12	40,35	41,24
d) Sön- och helgdagstid, räknat från kl. 12 på lördagar och kl. 18 på dag före helgdag resp. fredag enligt tilläggsavtalets punkt 1.1 till kl. 06 dagen efter sön- eller helgdagen	110,11	112,54

Ersättning vid förskjuten tid

Vid beordrad förskjutning av arbetstiden utgår ersättning för förskjuten tid fr. o. m.

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
med kronor per timme	33,70	34,44

Vid tillfällig förskjutning av arbetstiden utgår ersättning för den tid, som ligger utanför arbetstagarens gällande ordinarie arbetstid.

Ersättning för övertidsarbete

Övertidstillägg utgår med följande procentsatser på den avtalsenliga timlönen:

- a) för övertid på vardagsdygn för de två första timmarna utöver ordinarie arbetstidsschemat 50 %
- b) för all annan övertid på lördag och vardagsdygn 80 %
- c) för övertid söndag och helgdagsdygn, på jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton samt för övertid 00 – 06 dag efter dessa dagar, även som för allt övertidsarbete inklusive förberedelse- och avslutningsarbete utöver 150 timmar per kalenderår 100 %

Vid tillfälligt övertidsarbete på sådan tid som – bortsett från avbrott för måltidsrast – inte står i samband med ordinarie arbetstid, utgår ersättning för minst två timmar per inställelse. Såsom tillfälligt övertidsarbete anses dock ej exempelvis sådana arbeten som graderingar i jäskällare, nedtagning av brygder etc., för vilka arbeten särskilda ersättningar enligt lokal överenskommelse ska utgå.

2.8 Utkörares avlöning m.m.

Utkörares avlöning

1. Utkörares avlöningsförmåner fastställs genom lokala tilläggsavtal.
2. Avlöningsförmåner för utköraregruppchefer och instruktörer fastställs genom lokala överenskommelser.
3. Till utkörare utges kostersättning per kördag fr.o.m.

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
med kronor	39,07	39,93

Utkörares garantilön

Garantilönen beräknas beroende på avlöningsperiod per kalendermånad eller fyraveckorsperiod att motsvara en medellön per kördag (måndag-fredag) under garantilöneperioden inklusive helgdagslön per kördag fr.o.m.

Garantilön	1/11 2020	1/4 2022
med kronor	1 065	1 088

Ersättning för lördags- och söndagsarbete

1. Provisionsavlönade utkörare samt utkörare avlönade med utkörarakord eller med distributionslön, som beordras utföra arbete på lördagar, jul-, nyårs- och midsommarafton samt på sön- och helgdagar, erhåller en tilläggsersättning per arbetad timme motsvarande verkchafförs avtalensliga timlön och övertidstillägg för lördags- och söndagsarbete enligt följande:

Utkörare avlönad med provision, utkörarakord, distributionslön	Dagar För arbete på lör-, söndag och helgdagar och därmed likställda	
	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Hela riket	193,79	198,06

För provisionsavlönade utkörare utgår utöver angivna tilläggsersättning provisionen enligt det lokala utköraravtalet.

För utkörare avlönade med utkörarakord eller med distributionslön ska ackordets rörliga delar (= lastade och lossade kollin, körda km och kundtid) tilläggas redovisningen för närmast efterföljande ordinarie arbetsdag.

2. Understiger den arbetade tiden två timmar gäller dock att ersättning enligt punkt 1 ska utgå för två timmar per inställelse.

Betalningsregel för ej ackordsatta arbeten

Vid förändring av utkörares arbetsuppgifter (t.ex införande av nya produkter, förpackningar och/eller ändring av arbetsmetoder) där nytt ackordspris eller annan ersättning ska fastställas bör överenskommelse om den nya ersättningen träffas snarast och om möjligt före ändringens införande.

Om ackordspris eller annan ersättning ej fastställts enligt ovan ska följande gälla om de lokala parterna ej enats om annat.

Utköraren garanteras som tillfällig betalning 90% av den individuella genomsnittliga dagsförtjänsten på senast kända årsgenomsnitt.

När nya ersättningen fastställts ska den tillämpas retroaktivt fr.o.m. den tidpunkt då förändringen av arbetsuppgifterna genomfördes.

Arbetstid

För utkörare, som med hänsyn till arbetets natur och arbetsförhållandena i övrigt behöver en förlängd begränsningsperiod, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av fyra veckor.

Utbildningstillägg för utkörare

Vid sidan av ordinarie lön utgår följande utbildningstillägg fr.o.m.

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per arbetsdag	
Ordinarie utkörare avlönad med provision eller utkörarakord samt utkörare som stadigvarande förflyttas till annat arbete vilka har godkänd grundkurs I och II samt två års anställning vid företaget (minst ett år som utkörare)	22,73	23,23
Utkörare, reservutkörare och aspirantutkörare som utför annat arbete som inte avlönas med provision eller utkörarakord erhåller:		
Vid utbildningens påbörjande	22,73	23,23
Efter godkänd grundkurs I	45,27	46,27
Efter godkänd grundkurs II samt två års anställning vid företaget (minst ett år som utkörare)	68,18	69,68

3 Förfriskningar på arbetsplatsen

Till förfriskningar på arbetsplatsen erhåller inarbetare och utkörare tre 33 cl buteljer maltdrycker av klass II i lägsta prisklass per arbetsdag, om sådan dryck tillverkas. Efter framställning må maltdryck utbytas mot lättöl, mineralvatten eller läskedryck i lägsta prisklass om sådana drycker tillverkas på arbetsplatsen.

Vid de företag, där utkörare för närvarande inte erhåller dagdrycker ska sådana inte heller i fortsättningen utgå.

Ovanstående bestämmelser utgör inte hinder för lokal överenskommelse om annat sätt för tillhandahållande av dagdrycker.

Tilläggsavtal för Brännvinsbränneri- och Stärkelseindustrierna

TILLÄGGSAVTAL
BRÄNNVIN
STÄRKELSE

1

Arbetstid

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

1 Lön m.m.

1.1 Timlön

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Fyllda 18 år	139,06	142,84
Fyllda 18 år - 1 års anställning	145,97	149,75
Fyllda 18 år - 2 års anställning	148,27	152,05

Denna lön inkluderar ackordskompensation.

1.2 Prestationslön

Därest överenskommelse om ackord lokalt träffas, skall dessa ackord gälla i stället för avtalets timlön. Dylig överenskommelse skall skriftligen bekräftas.

1.3 Skifttillägg

Vid arbete i skift utgår	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
andra skiftet (eftermiddagsskiftet) ett tillägg av	860	879
tredje skiftet (nattskiftet) ett tillägg av	2 021	2 066

Arbetare, som sysselsätts med kontinuerligt treskiftsarbete, erhåller för arbete på sön-, helgdags- samt i avtalet angivna fridagsdygn en extra ersättning av

1/11 2020	1/4 2022
öre per timme	
2 723	2 782

Sön-, helg- eller fridagsdygn räknas härvid från kl 14 dag före sön-, helg- eller fridag till kl 06 påföljande vardag.

Vid storhelger i anslutning till i avtalet angivna fridagar utges en extra ersättning om

1/11 2020	1/4 2022
öre per timme	
5 264	5 380

Storhelgdagstiden räknas från kl 22 dag före fridagen till kl 06 påföljande vardag.

1.4 Arbetstidsförkortningstillägg

Utöver ovan angivna ersättningar utges till tim- och ackordsavlönade följande arbetstidsförkortningstillägg per arbetad timme

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
vid tvåskiftsarbete	768	785
vid diskontinuerligt treskiftsarbete	768	785
vid kontinuerligt treskiftsarbete	1 724	1 762

Dessa arbetstidsförkortningstillägg utges ej till arbetare, för vilka lön fastställts per vecka eller månad.

1.5 Övertidstillägg

För övertidsarbete, som utföres på arbetsgivarens begäran, betalas utöver timlönen följande tillägg.

- På vardagar under de två första timmarna
efter den ordinarie arbetstidens slut 50 %
- På annan tid på vardagar 60 %
- På sön- och helgdagar samt i avtalet angivna fridagar 100 %

Sön- och helgdagstid räknas fr o m kl 06 på lördag eller kl 18 dag före helg- och i avtalet angivna fridagar intill ordinarie arbetets upptagande nästpåföljande vardag.

Vid övertidsarbete på skift utges utöver den i avtalet fastställda övertidsersättningen de särskilda skiftersättningar, vilka utges för eftermiddags- resp nattsift.

Då skiftarbetare utför arbete på sin fridag enligt skiftschema, utges övertidsersättning härför med 100 %, beräknad på gällande tidlön.

Vid beräkning av övertidsarbete på skift utgör beräkningsperioden fyra veckor.

Arbetare, som beordras utföra övertidsarbete på sön- och helgdagar, erhåller övertidsersättning för minst 2 timmar per inställelse.

Övertidsersättning utges härutöver för en timmes körtid.

Tilläggsavtal för Chokladindustrin

1 Arbetstid

1.1 Fridagar

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

1.2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kan överenskommelse träffas om att nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten ska utföras.

Med förberedelse- och avslutningsarbeten avses regelbundet återkommande arbetstid som överstiger det för heltidsarbetande arbetstagare gällande ordinarie arbetstidsmättet per arbetspass.

2 Löneformer

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 därigenom arbetstagarnas anställningstrygghet.

Innan nya löneformer införs ska överläggning äga rum mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Parterna ska därvid sträva efter att uppnå enighet.

2.2 Prestationslön

Prestationslön kan utges i form av ackord, premie eller annan prestationslön.

Införs av arbetsgivaren ny arbetsmetod eller väsentligt förbättrade arbetsmaskiner, kan det ackord, som därav berörs, sägas upp att omedelbart upphöra.

Då ackordsarbete ej kan erbjudas utges betalning med tidlön för gällande arbete eller annan tidlön enligt lokal överenskommelse.

2.3 Timlön

Lägsta timlön är för arbetstagare kronor

	1/11 2020	1/4 2022
Fyllda 18 år	135,19	138,97
Fyllda 18 år - 1 års anställning	142,10	145,88
Fyllda 18 år - 2 års anställning	144,40	148,18
Fyllda 17 år	124,56	128,34
Fyllda 16 år	122,06	125,84

3 Tillägg för obekvämt arbetstid, skift, övertid m.m.

3.1 Tillägg för obekvämt arbetstid

Då arbetstid förläggs till s.k. obekvämt arbetstid utges tillägg enligt följande:

Förläggning	Tillägg öre per timme	
	1/11 2020	1/4 2022
a) måndag-fredag kl. 18.00-23.00	1 342	1 372
b) måndag-fredag kl. 23.00-06.00 fredag kl. 23.00-lördag kl. 12.00	3 058	3 126
c) lördag kl. 12.00 - måndag kl. 06.00 helger: kl. 18.00 dagen före helgdagen till kl. 06.00 dagen efter helgdagen, dock från kl. 00.00 på avtalsenliga fridagar	4 771	4 876

Tillägg för obekvämt arbetstid utges utöver eventuella skiftandetillägg, förskjutningstillägg, övertidstillägg och tillägg för förberedelse- och avslutningsarbete.

3.2 Skiftandetillägg

Vid skiftarbete utges ett tillägg för varje arbetstimme med öre per timme.

1/11 2020	1/4 2022
695	711

3.3 Förskjutningstillägg

Vid tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden som påkallats av arbetsgivaren utges ett tillägg för varje arbetstimme om öre per timme.

1/11 2020	1/4 2022
2884	2947

Förskjutningstillägg kan ej utges samtidigt med övertidstillägg.

3.4 Tillägg för övertidsarbete

Vid övertidsarbete som påkallats av arbetsgivaren utges tillägg enligt följande:

Förläggning	Tillägg öre per timme	
	1/11 2020	1/4 2020
a) måndag-fredag kl. 06.00-23.00	5 376	5 495
b) måndag-fredag kl. 23.00-06.00 fredag kl. 23.00-måndag kl. 06.00 helger: kl. 18.00 dagen före helgdagen till kl. 06.00 dagen efter helgdagen, dock från kl. 00.00 på avtalsenliga fridagar	8 061	8238

3.5 Tillägg för förberedelse- och avslutningsarbete

Om regelbundet återkommande nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten påkallas av arbetsgivaren utges övertidstillägg.

3.6 Värmetillägg

För arbete i lokal, där på grund av arbetets natur temperaturen är normalt 30 grader celsius eller därutöver, utgår vid såväl tidlöns- som ackordsarbete ett tillägg per timme om öre

1/11 2020	1/4 2022
131	134

dock att detta tillägg icke ska utgå vid arbeten beträffande vilka en systematisk arbetsvärdering lagts till grund för lönesättningen.

4 Beredskapsersättning

Då arbetstagaren fullgör beredskapstjänstgöring med skyldighet att vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen utges ersättning enligt följande:

Förläggning	Tillägg	
	1/11 2020	1/4 2022
Måndag-fredag och minst 4 timmar per beredskapstillfälle - öre per timme	2 208	2 257
dock max kronor per dygn	221	226
Lördag samt sön- o helgdag. Vid två eller flera beredskapstillfällen utges ersättning för sammanlagt minst 6 timmar - öre per timme	6 050	6 183
dock max kronor per dygn	640	654

Beredskapsersättning ska ej betalas för tid för vilken övertidsersättning ges.

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

Tilläggsavtal för Glassindustrin – Tillverkning

TILLÄGGSAVTAL
GLASS/TILLVERK

1 – 2

1 Arbetstid

Fridagar

Jul-, nyårs- och midsommarafton är fridagar.

Sön- och helgdagstid

Sön- och helgdagstid räknas från kl. 17 dag före sön- och helgdag.

2 Löner

2.1 Tidlöner

För i detta avtal angiven ordinarie arbetstid utgår för arbetstagare, fyllda 18 år, följande tidlöner (inkl tidigare ackordskompensation).

Grupp 1

Arbete, som kräver

- lätt eller måttlig fysisk ansträngning,
- ringa yrkesskicklighet och kort anvisning om hur arbetet ska utföras t.ex. arbete i klädförråd, städning och diskarbete, bevakning av förpackningsmaskin, packning i ytteremballage, fyllning och dekoration av glasstårtor.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
Fyllda 18 år	13 596	13 974
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 287	14 665
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 517	14 895

Grupp 2

Arbete, som kräver större mått av

- fysisk ansträngning, eller
- anvisning om hur arbetet ska utföras eller
- erfarenhet och ansvar t.ex. arbete med emballage och råvaror, diskning av maskindetaljer, pallastning och pallhantering, arbete såsom maskinskötare, avbytare i produktionen, chaufförer, truck- och traktorförare, fryslagerarbetare och gårdsarbete.

Timplön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
Fyllda 18 år	13 670	14 048
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 361	14 739
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 591	14 969

Grupp 3

Kvalificerat arbete, som kräver yrkesvana.

T.ex. övervakning av blandnings- och pasteuriseringsutrustning, diskning av maskiner och tankutrustning, arbete såsom förste man i lager och frysrum, såvida särskild arbetsledare icke finns för avdelningen ifråga, arbete såsom maskinförare, reparatör, kylmaskinist och rörmontör.

Tilllägg utöver i grupp 2 angivna löner med 100 öre per timme.

Grupp 4

Kvalificerat arbete, som kräver yrkesutbildning.

T.ex. arbete som maskinskötare med kännedom om förekommande produktionsenheter och som försteman inom reparationsavdelning samt kylmaskineri.

Tilllägg utöver i grupp 2 angivna löner med 200 öre per timme.

Anmärkning:

För särskilt arbete, som kräver specialutbildning kan efter lokal överenskommelse utgå högre tillägg än som angives ovan enligt grupp 4.

Anmärkning:

- 1a) Med yrkesutbildning förstås yrkesvana jämte utbildning för ifrågasvarande arbetsuppgift.
- b) Med yrkesvana förstås minst två års anställning inom glass-industri eller likvärdig bransch.

2 Inplacering av arbetena i grupperna 2, 3 och 4 ska ske lokalt enligt följande huvudsakliga riktlinjer.

- a) Lokalt ska vid varje företag upprättas en förteckning över förekommande arbetens inplacering i respektive grupper med ledning av de fastställda grupperingsreglerna. Uppnås ej enighet hänskjutes frågorna till huvudorganisationernas prövning.
- b) På basis av sålunda inkomna uppgifter upptas överläggningar mellan organisationerna för klarläggande av grupperingsreglernas tillämpning vid respektive företag.

c) Sedan grupperingen trätt ikraft beaktas, att därest arbetstagare tillhörande grupp 2, 3 och 4 beordras delta i ackordsarbete ackoratt för grupp 1, varvid det för arbetets ändamålsenliga utförande erfordras, att i ackordslaget ingår arbetstagare med för grupp 2, 3 eller 4 stipulerade kvalifikationer, blir vederbörande berättigad att utöver det gemensamma ackordet erhålla ett tillägg per arbetad ackordstimme, motsvarande skillnaden mellan den i varje särskilt fall gällande avtalsenliga tidlönen.

Beordras arbetstagare, tillhörande grupp 3 eller 4, delta i ackordsarbete, ackordsatt för grupp 2, utgör timlönetillägget 100 respektive 200 öre per arbetad ackordstimme.

d) Det ankommer på de lokala parterna att träffa överenskommelse om betalningsregler, i de fall arbetstagare flyttas från för befattningen gällande arbetsområde. Träffas ej sådan överenskommelse, gäller vad som föreskrivs i bilaga E till Livsmedelsavtalet.

2.2 Chaufför, som ej åtnjuter provision och som åläggs att regelbundet inkassera kontanta medel från sina kunder, erhåller från och med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	11,21	11,46

utöver sin ordinarie lön för merarbete och ansvar.

2.3 Vid arbete i fryshus respektive frysrum betalas tillägg från och med

Tillägg	1/11 2020	1/4 2020
kronor per timme	12,57	12,84

Det antal timmar för vilka tillägget ska utgå fastställs genom lokal överenskommelse. Denna bestämmelse gäller inte om vid tillämpning av systematisk arbetsvärdering hänsyn tas till den med arbetet förenade olägenhet, som motiverat tillägget ifråga.

3 Övertids- och ob-tillägg m.m.

3.1 Tillägg för övertidsarbete

När så av arbetsgivaren begärs ska, i den utsträckning gällande lag medgiver, övertidsarbete utföras. Varsel om övertidsarbete ska lämnas i god tid och såvitt möjligt senast före sista måltidsrasten på ordinarie arbetstid. Med övertid förstås all arbetstid, som i timantal per kalenderdygn fullgjorts utöver det ordinarie arbetstidsmättet.

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

- A Mellan kl. 06 – 23 på måndag till fredag samt helgdagsaftnar mellan kl. 06 – 17
- a) under de två första timmarna efter den dagliga ordinarie arbetstidens slut (ev. måltidsrast oräknad)..... 50 %
 - b) för annat övertidsarbete måndag till fredag 70 %
- B På lördagar samt sön- och helgdagar 100 %
- C På tid måndag till fredag mellan kl. 23 – 06 samt på helgdagsaftnar mellan kl. 17 – 06..... 100 %

De procentuella tilläggen beräknas på i punkt 2.1 angiven timlön.

Sön- och helgdagstid räknas från kl. 17 dag före sön- och helgdag till kl. 06 påföljande vardag.

Om arbetstagare åläggs arbeta på dag, som gjorts arbetsfri genom omfördelning av den ordinarie årsarbetstiden ska ett tillägg om 70 % på i lönetabellen angivna tidlöner utges.

Då arbetstagare kallas att på vardag utföra övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är denna berättigad att uppbära ersättning för en tid av minst 2 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsrast. Motsvarande gäller sön- och helgdagar, dock att ersättning utges för en tid av minst 3 timmar.

3.2 Ersättning för obekväm arbetstid

Såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat gäller följande.

Vid ordinarie arbetstid som förläggs till följande tider utges tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kronor per timme fr.o.m. den 1 november 2020.

Fr. o. m. 1/11 2020

Kl.	Måndag samt dag efter helgdag	Tisdag – fredag	Lördag	Dag före helgdag	Helgdagsafton och sön- och helgdag
00-06	96,18	36,74	56,20	36,74	96,18
06-13	-	-	56,20	-	96,18
13-18	-	-	56,20	-	96,18
18-24	36,74	36,74	96,18	96,18	96,18

Med helgdagsafton avses midsommar-, jul- och nyårsafton.

Vid ordinarie arbetstid som förläggs till följande tider utges tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kronor per timme fr.o.m. den 1 april 2022.

Fr. o. m. 1/4 2022

Kl.	Måndag samt dag efter helgdag	Tisdag – fredag	Lördag	Dag före helgdag	Helgdagsafton och sön- och helgdag
00-06	98,30	37,55	57,44	37,55	98,30
06-13	-	-	57,44	-	98,30
13-18	-	-	57,44	-	98,30
18-24	37,55	37,55	98,30	98,30	98,30

Med helgdagsafton avses midsommar-, jul- och nyårsafton.

Ersättning för obekväm arbetstid och övertid kan ej utges samtidigt.

3.3 Förskjutningstillägg

Vid tillfällig förskjutning av den ordinarie arbetstiden utges för den tid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt arbetstids-schema utöver eventuella tillägg för arbete på obekvämt arbetstid och skiftformstillägg, tillägg för förskjuten tid med

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
kronor per timme	28,29	28,91

dock längst under tio arbetspass.

Förskjutningstillägg utges ej samtidigt med övertidstillägg.

Anmärkning:

Ersättning utges ej till

- 1 Facklig förtroendeman som får sin arbetstid förskjuten på grund av sitt fackliga uppdrag. (Ersättning utges dock om arbetsgivaren är orsaken till att arbetstiden förskjuts.)
- 2 Arbetstagare, som på eget initiativ medges förskjuta arbetstiden.

3.4 Beredskapstjänstgöring

Då arbetstagare fullgör beredskapstjänstgöring med skyldighet att vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen utges ersättning enligt följande:

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
Måndag-fredag med minst 4 timmar per dygn utges kr per timme dock max kronor per dygn	26,33 316	26,91 323
Lör-, sön- och helgdag samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårs-afton med minst 4 timmar per dygn respektive med minst 6 timmar per dygn vid två eller flera beredskapstillfällen utges kr per timme dock max kronor per dygn	67,64 815	69,13 833

Beredskapsersättning ska ej betalas för tid, för vilken övertidsersättning utgetts.

Dygnet räknas från kl. 00.00.

Sön- och helgdagstid räknas från kl. 17 dag före sön- och helgdag.

4 Betald ledighet

Helglön

Tidsbegränsad anställning

Till arbetstagare, som anställts för kortare tid än två månader i en följd, utges ej helglön.

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.

5 Ersättning vid tjänsteresor

Traktamente och resekostnadsersättning
Chaufför är i sitt ordinarie arbete vid bortovaro utan övernattningsundantagna från reglerna i punkt 6.1 i Livsmedelsavtalet.

För dessa gäller istället följande:

Vid körning som medför bortovaro under mer än sex timmar i följd så att middagsmål icke kan intas i hemorten, utges ersättning fr.o.m.

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	68	70

såvida kost av tillfredsställande beskaftenhet icke tillhandahålles av arbetsgivaren eller ersättning utges i annan form.

Protokollsanteckningar till avtalet för

Glassindustrin – Tillverkning

Speciella protokollsanteckningar

Vid samtliga arbetsplatser ska tjänstledighet påsk- och pingstafton i största möjliga utsträckning beviljas, såvida ej företagets verksamhet lägger hinder i vägen.

Tilläggsavtal för Jästbolaget AB

TILLÄGGSAVTAL
JÄST

1 – 3

1 Arbetstid

Fridagar

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

2 Lön

Timlön

Följande lägsta timlön i öre gäller för arbetstagare fr.o.m.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
Fyllda 18 år	13 709	14 087
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 400	14 778
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 630	15 008

3 Ersättning för övertidsarbete

3.1 Övertidersättning

För övertidsarbete betalas arbetstagarens lön samt därutöver ett övertidstillägg som motsvarar 50% av denna lön.

3.2 Kompensationsledighet

Om inte lokal överenskommelse om annat träffas utgår kompensationsledighet enligt följande.

Varje övertidstimme ersätts med en timmes betald ledighet. Därutöver betalas övertidstillägg enligt punkt 3.1 för övertiden.

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

3.3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Arbetstagare som beordras att utföra övertidsarbete som inte hänger samman med den ordinarie arbetstiden (varvid hänsyn inte tas till måltidsrast) erhåller ersättning för minst två timmars arbete, såvida inte övertidsarbete är regelbundet förekommande och/eller överenskommelse om särskild ersättning har träffats.

4 Ersättning för obekväm arbetstid

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

Fr. o. m. 1/11 2020

4.1 Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	92,69	54,85	54,85	92,69	92,69
06-18	-	-	-	92,69	92,69
18-24	36,34	36,34	92,69	92,69	92,69

4.2 Ob-tillägg under vecka med helgdagar

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	54,85	128,35	128,35	128,35
06-18	-	128,35	128,35	-
18-24	128,35	128,35	128,35	36,34

I de fall dag före eller efter helgdag är lördag eller söndag betalas ob-tillägg enligt punkt 4.1.

Fr. o. m. 1/4 2022

TILLÄGGSAVTAL
JÄST

4

4.1 Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	94,73	56,06	56,06	94,73	94,73
06-18	-	-	-	94,73	94,73
18-24	37,13	37,13	94,73	94,73	94,73

4.2 Ob-tillägg under vecka med helgdagar

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	56,06	131,18	131,18	131,18
06-18	-	131,18	131,18	-
18-24	131,18	131,18	131,18	37,13

I de fall dag före eller efter helgdag är lördag eller söndag betalas ob-tillägg enligt punkt 4.1.

I de fall dag före eller efter helgdag är lördag eller söndag betalas ob-tillägg enligt punkt 4.1.

5 Ersättning för förskjuten tid

Om arbetstiden för visst arbete tillfälligt förskjuts utgår övertidstillägg för tid utanför den ordinarie arbetstiden. Detta gäller även vid förskjutning av skift.

Exempel:

Om ett skift som normalt är förlagt kl. 15 – 23 tillfälligt förskjuts till kl. 12 – 20, utges övertidstillägg enligt punkt 3.1 för tiden kl. 12 – 15 och ersättning för obekväm arbetstid enligt punkt 4 för tiden kl. 18 – 20.

6 Beredskapsersättning m.m.

Ersättning för beredskapstjänst utges enligt följande:

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
	Tillägg	
Mån-fre och minst 4 tim. per dygn kr/tim. Dock max kr/dygn	23,48 242	23,99 248
Lördag samt sön- o helgdag kr/tim.	78,31	80,03
Vid två eller flera beredskapstillfällen utges ersättning för sammanlagt minst 6 timmar dock max kr/dygn	779	797
Som ersättning för ronder enligt schema samt drift och kontroll av ångcentralen utges en ersättning för lördag, söndag och helgdag med kr/dygn	1093	1117

Dygnsgränsen räknas från kl. 24.00.

Beredskapsersättning utges inte för tid för vilken övertid ersättning utges.

Tilläggsavtal för Konservindustrin

TILLÄGGSAVTAL
KONSERV

1 – 2

1 Arbetstid

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

1.1 Beredskapstjänstgöring

Då arbetstagare fullgör beredskapstjänstgöring med skyldighet att vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen, utgår ersättning per beredskapstimme med kronor enligt följande.

Beredskapstjänstgöring	1/11 2020	1/4 2022
Måndag-fredag dock max per dygn	25,76 257,57	26,32 263,24
Lör-, sön-, helg- och fridagar dock max per dygn	79,65 796,59	81,41 814,12

Schema för beredskapstjänstgöring ska omfatta minst sex timmar per dygn. Beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetstagare.

För upprättande av ändamålsenliga scheman för beredskapstjänstgöring ska veckovilan enligt 14 § arbetstidslagen utgöra minst 30 timmar per 7-dygnsperiod.

2 Lön

2.1 Timlön

Vid tidlönsarbete utges nedan angivna timlöner i öre per timme.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
Vuxna arbetstagare		
Fyllda 18 år med mindre än sex månaders anställningstid	13 575	13 953
Fyllda 18 år med minst sex månaders anställningstid	13 698	14 076
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 389	14 767
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 619	14 997

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
Fyllda 17 år	12 363	12 741
Fyllda 16 år	12 191	12 569
Skolungdomar		
Fyllda 17 år	11 726	12 104
Fyllda 16 år	11 644	12 022

Vid arbete i frysrum (för djupfrysning) betalas ett tillägg av kronor per timme

1/11 2020	1/4 2022
13,45	13,75

Det antal timmar för vilka tillägget ska utgå fastställs genom lokal överenskommelse. Denna bestämmelse gäller inte om vid tillämpning av systematisk arbetsvärdering hänsyn togs till den med arbetet förenade lägenhet, som motiverat tillägget ifråga.

2.2 Ackordsarbete

Ackord kan tillämpas där så är möjligt och lämpligt.

För per ackord utfört arbete utgår ersättning enligt särskilt upprättad ackordsprislista med samma giltighetstid som detta avtal (fasta ackord).

För arbetstagare fyllda 18 år ska utfyllnad ske upp till arbetstagarens avtalstimplön i de fall ackordsförtjänsten (inklusive ev. lokalt förekommande inkörningstillägg) beräknad som ett genomsnitt per tvåveckorsperiod understiger den avtalsenliga timlönen för arbetstagaren.

Rörande sådant arbete, för vilket ackordspris icke finnes fastställt i punkt 2.2 angivna ackordsprislistan, må överenskommelse om ackord träffas lokalt. Vid sådana ackord är arbetstagarens timlön garanterad (tillfälliga ackord).

Om införande av nya maskinella anordningar, nya arbetsmetoder eller andra dylika orsaker utövar inverkan på fastställda ackordspriser kan de priser, som därav beröres, efter uppsägning upphöra att gälla. Intill dess att överenskommelse om nytt ackordspris kan träffas utföres arbete mot fastställd timlön, parterna dock obetaget att träffa överenskommelse om retroaktiv tillämpning av det nya ackordspriset.

Om arbetet på grund av maskinskada eller annan anledning utan arbetarnas förvällande avstannar utöver 15 minuter i följd, utgår till arbetarna, om arbetsgivaren fordrar deras kvarstannande i arbetet och annat arbete ej anvisas, ersättning för hela väntetiden med timlönen.

För minderåriga arbetstagare, som deltar i ackordsarbete, göres ingen reduktion av ackordsersättningen till följd av ålder, om fullgod prestation utföres.

Protokollanmärkning
Arbetsbidsbedömningssystem finns mellan parterna.

2.3 Ob-tillägg och overtidstillägg

Ob-tillägg

Vid arbete som förlägges på följande tider utgår tillägg (s k ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kronor per timme.

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
a) Alla dagar kl. 18-23	25,57	26,13
b) Alla dagar kl. 23-06	41,05	41,95
c) Lördagar kl. 06-12	41,05	41,95
d) Sön och helgdagstid, räknat från kl. 12 på lördag och kl. 18 på dag före helgdag respektive fredag (enligt punkt 1) till kl. 06 dagen efter sön- eller helgdagen utöver tillägg enligt a) respektive b)	70,98	72,54

2.4 Övertidersättning

Då arbetsgivaren så fordrar är arbetstagare skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den ordinarie arbetstiden, varvid betalning utgår med den ordinarie tim eller ackordslönen jämte nedan angivna tillägg i kronor per arbetad timme.

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
Arbetstagare fyllda 18 år	64,06	65,47
Arbetstagare fyllda 17 år	54,14	55,33
Arbetstagare fyllda 16 år	52,86	54,02

Med overtid förstås all arbetstid som i timantal per dygn överstiger den ordinarie arbetstiden.

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid, om möjligt före sista måltidsrasten. Befrielse från övertidsarbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse göres i samband med tillsägelse om övertiden.

Då arbetstagare kallas att utföra övertidsarbete på tid, som varken sammanhänger med den ordinarie arbetstiden eller är därifrån skild endast av måltidsrast, är han berättigad att uppbära ersättning för en tid av

- a) minst 3 timmar för arbete, utfört på sön och helgdagar respektive mellan kl. 20 – 05 på vardagar, samt
- b) minst 2 timmar för arbete, utfört på annan tid på vardagar.

Anmärkning:

Sön och helgdagstid räknas från kl. 12 på lördag och kl. 18 på dag före helgdag respektive fredag (enligt punkt 1) till kl. 06 dagen efter sön- och helgdagen.

3 Betald ledighet

Helglön

Med arbete på kvalifikationsdag jämställes:

- När permittering, som omfattar högst 4 veckor, eller semesterledighet förläggs i anslutning till helg, ska åtgärden inte inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.
- Om permittering omfattar mer än 4 veckor, ska dock endast arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början utgöra kvalifikationsdag, varjämte helglön utgår för helg, som infaller under de 4 första veckorna.

Tilläggsavtal för Kvarnindustrin

1. Arbetstid

1.1 Huvudregel

1.1.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden under året utgör, raster oräknade, i genomsnitt per helgfri vecka

- a) vid dagarbete 40 timmar
(måndag – fredag om ej annat överenskommet)
- b) vid tvåskiftsarbete 38 timmar
(måndag – fredag om ej annat överenskommet)
- c) vid diskontinuerligt treskiftsarbete 38 timmar
(efter lokal överenskommelse)
- d) vid kontinuerligt treskiftsarbete 36 timmar
(efter lokal överenskommelse. Arbete som regelbundet pågår utan uppehåll även sön- och helgdagar) och
- e) vid ständigt nattarbete 38 timmar

Anmärkning:

1. Ständigt nattarbete har den som kontinuerligt arbetar minst tre timmar under tiden kl. 00.00–05.00.
2. Ett företag kan för olika verksamheter samtidigt ha arbetstidsförläggning både enligt huvudregel och alternativregel.
3. Alternativregel (se Livsmedelsavtalet).

2. Helgdag/fridag

2.1

1:a maj samt midsommarafton, julafton och nyårsafton är fridagar.

2.1.2

Då helgdag eller fridag infaller under måndag-fredag bortfaller i den veckan för varje helg- eller fridag ett förmiddags-, ett eftermiddags och ett nattskift. För arbete under borttaget skift utgår övertidsersättning. Vid övertidsarbete på helg- eller fridag som infaller på veckodag då arbete under vanlig arbetsvecka utförs (t.ex. vid femdagarsvecka måndag – fredag) utgår övertidsersättning och obekvämlighetstillägg utöver bibehållen tarifflö. Vid skiftarbete på övertid utgår i förekommande fall jämväl obekvämlighetstillägg.

3. Lönetariff

3.1

Lägsta månadslön är för arbetstagare fr.o.m. nedan angivna tidpunkter.

	1/11 2020	1/4 2022
1	22 784	23 446
2	23 704	24 366
2- ett års anställning	24 911	25 573
2- två års anställning	25 311	25 973
3	24 448	25 110
3- ett års anställning	25 655	26 317
3- två års anställning	26 055	26 717
4	24 598	25 260
4- ett års anställning	25 805	26 467
4- två års anställning	26 205	26 867

3.2 Lönegrupper

1. För tillfälligt anställd personal för semester.
2. Personal med arbetsuppgifter som ej kräver yrkesutbildning, t. ex i paketering, lager, magasinsarbete, städning och fodertillverkning.
3. Personal med yrkeskunskap för arbete vid mjölsilo eller annan maskin samt ej fullt yrkesutbildad verkstadspersonal.
4. Personal med hög kvalifikation bl.a. för arbete vid vals, renseri, verkstad; större maskin, samt bilförare för större ekipage.

Protokollsanteckning

Lön till personal med speciell kompetens, t.ex. förste män, sätts efter lokal överenskommelse. Ovanstående löner gäller för anställd som fyllt 18 år.

3.3 Premielön

Lokal överenskommelse kan träffas om premielön.

3.4 Ackordsarbete

När arbetsgivaren fordrar att ackordsarbete ska utföras på arbetstid erhåller arbetstagare den fastställda övertidsersättningen utöver ackordspriset, såvida det ej är fråga om tillfälliga ackord. Vid regelbundet skiftarbete enligt arbetstidsschema utgår inte övertidsersättning.

3.5. Minderåriga

Minderåriga betalas med följande procent av vuxen arbetstagares förtjänst enligt lönegrupp 1.

Vid fyllda 17 år	90%
Vid fyllda 16 år	80%
Vid fyllda 15 år	70%

Vid grundläggande yrkesutbildning gäller följande utbildningslöner i förhållande till lönegrupp 3.

Utbildningsår 3	90%
Utbildningsår 2	82,5%
Utbildningsår 1	75%

4. Övertid

4.1 Övertidsersättningens storlek

För arbete som utförs på annan tid än den ordinarie arbetstiden betalas övertidsersättning, beräknad på utgående månadslön.

Vid övertidsarbete	Dagarbete	2-skiftsarbete samt diskontinuerlig 3-skiftsarbete	Kontinuerlig drift
måndag – fredag	$\frac{\text{månadslön}}{110}$	$\frac{\text{månadslön}}{104}$	$\frac{\text{månadslön}}{99}$
lördag, sön- och helgdag samt i detta avtal angivna fridagar	$\frac{\text{månadslön}}{85}$	$\frac{\text{månadslön}}{81}$	$\frac{\text{månadslön}}{77}$

4.2

Tillsvidareanställd arbetstagare som inkallas på tid som inte omedelbart ansluter sig till den ordinarie arbetstiden, erhåller ersättning för minst två timmars övertidsarbete.

4.3

Om deltidсанställd arbetstagare tjänstgjort utöver den för hans deltidsanställning ordinarie arbetstiden, utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslön}}{3,9 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

5. Ersättning för förskjuten tid

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

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
kr/tim dock längst under tio arbetspass	32,63	33,35

6. Ersättning för obekväm arbetstid

Obekvämlighetstillägg per timme utges för arbetstid enligt följande.

Obekvämlighetstillägg	1/11 2020	1/4 2022
	kr/timme	
a) måndag-fredag kl 18.00-23.00	38,70	39,50
b) måndag-fredag kl 23.00-06.00 fredag kl. 23.00-lördag kl. 12.00	38,70	39,50
c) lördag kl 12.00-måndag kl. 06.00 Helger: kl 18.00 dagen före helgdagen till kl 06.00 dagen efter helgdagen, dock från kl 00.00 på avtalsenliga fridagar	38,70	39,50

7. Semester

För vuxna arbetstagare med minst sex månaders anställning under intjänandeåret ska semesterlönen per dag uppgå till lägst kronor

Semesterlön	1/4 2020	1/4 2022
För vuxna	1 513	1 546
För minderåriga	1 027	1 050

Vid deltidarbete ändras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

När arbetstagaren är frånvarande på grund av semester görs avdrag från månadslönen med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag.

8. Ersättning vid tjänsteresor

Beordrad resa under ordinarie arbetstid ska inte medföra inkomstbortfall. Vid beordrad resa under annan tid betalas timlön enligt respektive lönetabell (tariffens lönebelopp dividerat med 175) för den tid resan pågått, dock inte för tiden kl. 22–08, då sovplats ingår i resan. Vid beräkning av restid ska endast hela halvtimmar tas med. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

9. Lön för del av löneperiod samt löneavdrag vid frånvaro

9.1 Lön per dag och timme

Lön per dag

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

Lön per timme vid dagsarbete

$$\frac{\text{månadslön}}{175}$$

Vid 2-skiftarbete och diskontinuerligt 3-skiftarbete

$$\frac{\text{månadslön}}{166}$$

Vid kontinuerligt 3-skiftarbete

$$\frac{\text{månadslön}}{156}$$

Anmärkning:

Med månadslön avses utgående månadslön utom eventuell premiedel.

9.2 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utgår – förutom eventuell premiedel – lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar i månaden och i andra fall lön per dag för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

9.3 Löneavdrag vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

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

Vid längre frånvaro än fem arbetsdagar görs avdrag med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar. Vid frånvaro hel kalendermånad görs – oberoende om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag – avdrag med hela månadslönen.

Tilläggsavtal för Lagerpersonal vid Glassföretag, Filial- och Depålager samt Distributörer

TILLÄGGSAVTAL
LAGER/GLASS

1 – 2

1 Arbetstid

Fridagar

Julafton och nyårsafton är fridagar.

Sön- och helgdagstid

Sön- och helgdagstid räknas från kl. 17 dag före sön- och helgdag till kl. 06 påföljande vardag.

2 Ordinarie löner

2.1 Tidlön

För i detta avtal angiven ordinarie arbetstid utgår för fullgoda arbetstagare, fyllda 18 år, följande tidlöner (inkl tidigare ackordskompensation).

Lagerarbetare	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
Fyllda 18 år	13 829	14 207
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 594	14 992
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 824	15 202
Distributionschaufförer		
Fyllda 18 år	13 829	14 207
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 520	14 898
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 750	15 128

Grupp 3

Kvalificerat arbete, som kräver yrkesvana, betalas med högre lön än avtalets tariffön.

2.2

Chaufför, som ålägges att regelbundet inkassera kontanta medel från sina kunder, erhåller fr.o.m. den

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	12,13	12,40

utöver sin ordinarie lön för merarbete och ansvar.

2.3

Vid arbete i fryshus respektive frysrum betalas tillägg fr.o.m.

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
kronor per timme	12,57	12,85

Det antal timmar för vilka tillägget ska utges fastställs genom lokal överenskommelse. Denna bestämmelse gäller inte om vid tillämpning av systematisk arbetsvärdering hänsyn tas till den med arbetet för- enade olägenhet, som motiverat tillägget ifråga.

2.4

För användning i tjänsten tillhandahåller arbetsgivaren för årstiden och arbetet lämpliga mössor och uniformer till distributionschaufförer. Arbetsgivaren ombesörjer tvätt av överdragskläder.

2.5

Lön för arbetstagare ej fyllda 18 år fastställs efter lokal överens- kommelse.

3 Ersättning vid tjänsteresor

Distributörer är i sitt ordinarie arbete vid bortovaro utan övernattnings undantagna från reglerna i punkt 6.1 i Livsmedelsavtalet. För dessa gäller istället följande.

Vid körning som medför bortovaro under mer än sex timmar i följd så att middagsmål icke kan intas i hemorten, utges ersättning fr.o.m.

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	105	107

såvida kost av tillfredsställande beskaffenhet icke tillhandahålles av arbetsgivaren eller ersättning utges i annan form.

4 Övertids- och skiftersättning

4.1

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

- A Mellan kl. 06–23 på måndag till fredag samt helgdagsaftnar mellan kl. 06–17
 - a) under de två första timmarna efter den dagliga ordinarie arbetstidens slut (ev. måltidsrast oräknad).....50 %
 - b) för annat övertidsarbete måndag till fredag70 %
- B På lördagar samt sön- och helgdagar 100 %
- C På tid måndag till fredag mellan kl. 23 – 06 samt på helgdagsaftnar mellan kl. 17 – 06 100 %

De procentuella tilläggen beräknas på i punkt 2.1 angiven timlön.

Sön- och helgdagstid räknas från kl. 17 dag före sön- och helgdag till kl. 06 påföljande vardag.

4.2

Om arbetstagare åläggs arbete på dag, som gjorts arbetsfri genom omfördelning av den ordinarie årsarbetstiden, ska ersättning härför utges i form av med 70 % förhöjd timlön.

Då arbetstagare kallas att på vardag utföra övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är han berättigad att uppbära ersättning för en tid av minst 2 timmar.

Detta gäller dock ej, om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsrast.

Ålägges arbetstagare arbete på sön- och helgdag, är han berättigad uppbära ersättning för en tid av minst 3 timmar. För arbete på sön- och helgdagar utges ersättning med 100 % förhöjning på ordinarie lön.

4.3

Vid skiftarbete på vardagar utges för eftermiddagsskiftet ett tillägg om 15 % beräknat på timlönen enligt punkt 2.1.

Vid skiftarbete på sön- och helgdagar utges i stället för ovannämnda skiftersättning ett tillägg om 100 % per timme.

4.4

Till tim- och ackordsavlönade arbetstagare utges följande skiftforms-
tillägg per arbetad timme fr.o.m.

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
vid tvåskiftsarbete	756	773
vid diskontinuerligt treskiftsarbete	756	773
vid kontinuerligt treskiftsarbete	1588	1623

Dessa skiftformstillägg utges ej till arbetstagare, för vilka lön fast-
ställts per vecka eller månad.

4.5

Vid tillfällig förskjutning av dagarbetstiden för lagerarbetstagare utges
för den tid som ligger utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt
arbetstidsschema tillägg för förskjuten tid enligt följande:

under tiden 06.00 – 07.00	40 %
under tiden 16.00 – 18.00	40 %
under tiden 18.00 – 23.00	50 %
under tiden 23.00 – 06.00	100 %

Tilläggen beräknas på i lönetabellen angiven timlön och utges ej för
tid då övertidstillägg utges.

5 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.

6 Helglön

Tidsbegränsad anställning

Till arbetstagare, som anställts för kortare tid än två månader i en
följd, utges ej helglön.

Protokollsanteckningar till avtalet för

lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt distributörer

av den 30 mars 2010

Tidsbegränsad anställning

Parterna är ense om att glassindustrin är en säsongsbransch och att detta med hänsyn till reglerna i Livsmedelsavtalets punkt 2.3, tredje stycket kan föranleda särskilda problem. Parterna är emellertid beredda att under avtalsperioden tillse, att dessa får en praktisk och rimlig lösning.

TILLÄGGSAVTAL
LAGER/GLASS

PROTOKOLLS-
ANTECKNING

Tilläggsavtal för Margarinindustrin

1 Arbetstider

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

Vid skiftarbete inställes nattskift, som infaller före helgdag eller avtalsenlig fridag. Om helg- eller fridag infaller på fredag, inställes även nattskiftet mot lördag.

När så av arbetsgivaren begärs, ska arbete utföras i skift, s.k. skiftarbete. För dylikt arbete utges ob- och skiftformstillägg.

2 Löner

2.1 Timplön

Vid tidlönsarbete utges nedan angivna timplöner i kronor per timme.

Arbetstagare fyllda 18 år	1/11 2020	1/4 2022
Fyllda 18 år	133,77	137,55
Fyllda 18 år - 1 års anställning	140,68	144,64
Fyllda 18 år - 2 års anställning	142,98	146,76

a) Yrkesutbildade snickare, reparatörer, målare, murare, chaufförer och eldare erhåller vid arbete i sina respektive yrken utöver den avtalsenliga lönen ett tillägg av

- 463 öre per timme för tiden 1/11 2020 – 31/3 2022
- 473 öre per timme för tiden 1/4 2022 – 31/3 2023

b) Till maskinister, reparatörer och hantverkare med längre yrkeserfarenhet förutsättes att högre lön utges än som anges ovan.

Överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

c) Chaufförer, som kör bil med släpvagn eller semitrailer, erhåller utöver tillägg enligt a) ovan ett särskilt tillägg om

- 1 119 öre per timme för tiden 1/11 2020 – 31/3 2022
- 1 144 öre per timme för tiden 1/4 2022 – 31/3 2023

Anmärkning:

Med körtimme avses i detta sammanhang den tid varunder chauffören utför körning och i samband därmed förekommande lastnings- och lossningsarbete.

- d) För arbete i ångpannor och slutna cisterner betalas ett tillägg av 50 % på timlönen.
- e) I de fall arbetsvärdering tillämpas, har tillägg enligt a) och b) infogats i arbetsvärderingen.

2.2 Prestationslön

Parterna är ense om att verka för införande av ackord och/eller arbetsvärdering i största möjliga utsträckning. I de fall arbetsvärdering tillämpas, gäller därom träffad lokal överenskommelse.

2.3 Ob-tillägg och overtidstillägg m.m.

Vid arbete som förlägges på följande tider utges tillägg för obekvämt arbetstid (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp per timme.

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
a) Måndag-fredag kl. 18-22	30,57	31,24
b) Måndag-fredag kl. 22-06	44,13	45,10
c) Sön- och helgdagar, räknat från kl. 06 på lördag och kl. 18 på dag före helgdag respektive fredag enligt avtalets § 3 till kl. 06 dagen efter sön- och helgdagen såvida inte högre belopp anges i d) nedan	55,51	56,74
d) Storhelger, nämligen från kl. 06 nyårsafton till kl. 06 den 2 januari, från kl. 18 skärtorsdag till kl. 06 dagen efter annandag påsk, från kl. 06 pingstafton till kl. 06 dagen efter pingstdagen, från kl. 18 dagen före nationaldagen till kl. 06 dagen efter nationaldagen, från kl. 06 midsommarafton till kl. 06 dagen efter midsommardagen, från kl. 06 julafton till kl. 06 dagen efter annandag jul	111,07	113,51

2.4 Övertidsersättning

För övertidsarbete betalas ordinarie tidlön resp ackordslön jämte i förekommande fall ob-tillägg samt övertidstillägg med 60 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst på tidlön och ackord jämte eventuellt ob-tillägg under den avlöningstid, i vilken övertidsarbetet utföres, med utbetalning tillsammans med ordinarie lön för närmast efterföljande avlöningsperiod.

Övertidsarbete kan i stället för övertidsersättning enligt ovan ersättas med betald ledighet (kompensationsledighet) efter överenskommelse i varje särskilt fall mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

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

Om övertidsarbete som icke sammanhänger med den ordinarie arbetstiden beordras ska betalning utgå för minst tre timmar.

Vid övertidsarbete i omedelbart sammanhang med ordinarie arbetstid erhålles 15 minuters måltidsrast utan löneavdrag om övertidsarbetet omfattar minst en timme.

2.5 Skiftformstillägg

Vid skiftarbete utges lokalt fastställda tillägg med hänsyn till de olika arbetstidsformerna.

Tilläggsavtal för Matfågelslakterier

TILLÄGGSAVTAL
MATFÅGEL

1 Arbetstid

1.1 Fridagar

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

1 - 2

2 Löner

2.1 Lönetabell

För arbetstagare fyllda 18 år gäller de löner som anges i lönetabellen.

Grupp 1

Arbete med hängning, slakt, burtvätt, fjädertork, borttagande av avfall, arbete som utförs av chaufförer och i frysrum samt arbete som utföres av specialarbetare, såsom reparatörer, elektriker etc.

Lönegrupp	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Grupp 1		
Fyllda 18 år	135,71	139,49
Efter ytterligare sex månader	136,20	139,98
Fyllda 18 år - 1 års anställning	143,11	146,89
Fyllda 18 år - 2 års anställning	145,41	149,19
Grupp 2		
Fyllda 18 år	135,23	139,01
Fyllda 18 år - 1 års anställning	142,14	145,92
Fyllda 18 år - 2 års anställning	144,44	148,22
Veterinärbiträde erhåller vid besiktningsarbete ett tillägg om	3,39	3,46

Lön till arbetstagare som inte fyllt 18 år fastställs efter lokal överenskommelse.

2.2 Ob-tillägg

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

Fr.o.m. den 1/1 2020

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	92,69	54,85	54,85	92,69	92,69
06-18				92,69	92,69
18-24	36,34	36,34	92,69	92,69	92,69

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	54,85	128,34	128,34	128,34
06-18	-	128,34	128,34	-
18-24	128,34	128,34	128,34	36,34

Fr.o.m. den 1/4 2022

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	94,73	56,06	56,06	94,73	94,73
06-18	-	-	-	94,73	94,73
18-24	37,13	37,13	94,73	94,73	94,73

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	56,06	131,17	131,17	131,17
06-18	-	131,17	131,17	-
18-24	131,17	131,17	131,17	37,13

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	1/11 2020	1/4 2022
med kronor per timme	28,13	28,75

Tillägg för förskjuten tid betalas inte då övertidsersättning betalas.

2.4 Frysrumsarbete

Vid arbete i frysrum betalas följande tillägg

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
med minst kronor per timme	13,48	13,78

Det antal timmar för vilka tillägget ska utgå fastställs genom lokal överenskommelse. De lokala parterna kan träffa annan överenskommelse.

Denna bestämmelse gäller inte vid tillämpning av systematisk arbetsvärdering då hänsyn tas till den med arbetet förenade olägenhet som motiverat tillägget ifråga.

2.5 Beredskapstjänst

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

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022	
Måndag-fredag, kronor per dygn	297	303	
Lördagar och söndagar samt helgdagar och fridagar, kronor per dygn	779	797	

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-dygnsperiod.

3 Kompensation för övertid

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

3.1 Övertidersättning

För övertidsarbete betalas arbetstagarens aktuella lön samt ett övertidstillägg som utgör 50% av aktuell timlön enligt lönetabellen.

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 minst två timmar.

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

4 Ersättning vid tjänsteresor

Till chaufförer (ej provisionsutkörare) och chaufförsbiträde, som utför körningar utom ordinarie tjänstgöringsort, vilket medför en bortovaro om mer än sex timmar betalas en särskild kostersättning med

Ersättning	1/11 2020	1/4 202
kronor	108	110

Tilläggsavtal för Mejeriindustrin

1 – 2

1 Arbetstid

Schemaläggning av dagarbete på helgdagar

Med helgdagar avses nyårsdagen, trettondag jul, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, 1 maj, pingstdagen, nationaldagen, midsommardagen, alla helgons dag, juldagen och annandag jul.

Schemaläggning av arbetsuppgifter/funktioner som ska förekomma på de uppräknade helgdagarna görs halvårsvis, till exempel i februari och augusti. Detsamma gäller varuproduktion efter kl. 13.00 på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Regeln i förevarande stycke gäller ej om alternativregeln i 3.2 B, Livsmedelsavtalet, vad gäller arbetstid tillämpas.

När de enskilda arbetstagarnas scheman sedermera upprättas ska beaktas dels deras möjlighet att planera arbete och fritid och dels att arbete på helgdagarna fördelas mellan arbetstagarna. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas personliga förhållanden såsom familj och hälsa samt möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen.

2 Lön

Timlön

Timlön enligt nedan utges till arbetstagare fyllda 18 år för i avtalet angiven ordinarie arbetstid.

Grupp 1

Till grupp 1 hänförs befattningar som, utöver introduktion, kurser och utbildning på eller utanför arbetsplatsen, kräver mindre än tre års erfarenhet inom mejeri- eller likvärdig bransch.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
Fyllda 18 år	13 545	13 923
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 236	14 614
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 466	14 844

Grupp 2

Till grupp 2 hänförs befattningar som, utöver vad som erfordras för grupp 1, kräver yrkesvana. Med yrkesvana förstås minst tre års erfarenhet inom mejeri- eller likvärdig bransch.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
Fyllda 18 år	13 667	14 045
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 358	14 736
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 588	14 966

Grupp 3

Till grupp 3 hänförs befattningar som, utöver vad som erfordras för grupp 1-2, kräver utbildning med yrkesinriktning.

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	öre per timme	
Fyllda 18 år	13 790	14 168
Fyllda 18 år - 1 års anställning	14 481	14 859
Fyllda 18 år - 2 års anställning	14 711	15 089

Grupp 4

Till grupp 4 hänförs befattningar som, utöver vad som erfordras för grupp 1-3, kräver specialutbildning.

Tillägg utöver grupp 3 efter lokal överenskommelse.

Anmärkning:

Det är befattningarna som lokalt ska inplaceras i grupp 1-4 ovan. Yrkesvana kan i vissa fall jämföras med utbildning med yrkesinriktning.

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

3 Ob-tillägg

Vid ordinarie arbetstid som förläggs till följande tider utges tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kr per timme fr.o.m. den 1 november 2020.

Fr.o.m. den 1 november 2020

Kl.	Måndag	Tisdag- Fredag	Lördag	Söndag
00-06	96,18	36,74	56,20	96,18
06-18	-	-	56,20	96,18
18-24	36,74	36,74	96,18	96,18

Kl.	Dag före helgdag	Helgsagsafton enl. nedan	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	36,74	96,18	151,11	151,11
06-18	-	96,18	151,11	-
18-24	151,11	151,11	151,11	36,74

Vid ordinarie arbetstid som förläggs till följande tider utges tillägg (s.k. ob-tillägg) med nedan angivna belopp i kr per timme fr.o.m. den 1 april 2022.

Fr.o.m. den 1 april 2022

Kl.	Måndag	Tisdag- Fredag	Lördag	Söndag
00-06	98,30	37,55	57,44	98,30
06-18	-	-	57,44	98,30
18-24	37,55	37,55	98,30	98,30

Kl.	Dag före helgdag	Helgsagsafton enl. nedan	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	37,55	98,30	154,43	154,43
06-18	-	98,30	154,43	-
18-24	154,43	154,43	154,43	37,55

Ersättning för obekväm arbetstid och övertid kan ej utges samtidigt.

Med helgdagsafton avses påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

4 Övertidstillägg

Förläggning	För de två första timmarna omedelbart efter fullgjort ordinarie arbetstidsmätt	För övertid utöver de två första timmarna
1) Måndag-fredag kl. 04-21 kl. 21-04	50 % 100 %	70 % 100 %
2) Lördag resp. dag före helgdag, som inte är helgdagsafton enligt punkt 3 kl. 04-17 kl. 17-04	50 % 100 %	70 % 100 %
3) Sön- och helgdag resp. helgdagsafton, enligt punkt 3	100 %	100 %
4) Allt övertidsarbete, utöver 150 tim per kalenderår	100 %	100 %
5) Vid arbetsfri måndag-fredag kl. 04-21	70 %	70 %
6) Vid arbetsfri lördag, dag före helgdag resp. helgdagsafton, enligt punkt 3	100 %	100 %

Samtliga tillägg beräknas på den timlön som anges i punkt 2.

Om arbetstagare åläggs arbete på arbetsfri dag ska ett tillägg om 70 % på den timlön som anges i punkt 2 utges.

Till arbetstagare, som beordrats utföra arbete på arbetsfri helgfri lördag eller helgdagsafton utges för tiden 04-17 ett tillägg om 100 % på den timlön som anges i punkt 2.

Då arbetstagare kallas att utföra övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är arbetstagaren berättigad att uppbära ersättning för en tid av minst 2 timmar på vardag respektive 3 timmar på sön- och helgdag. Under sön- och helgdag ska övertidsarbete förekomma endast i trängande fall.

Arbetstagare som utför övertidsarbete någon gång mellan kl 21 – 04 under måndag – fredag på ett sådant sätt att ersättning utgått med 100% övertidstillägg, ska ej vidkännas minskning av övertidsersättningen efter kl 04 för de fall övertiden sammanhängande utförs även därefter.

Anmärkning 1:

Vid inställelse i samband med beredskap utges inställelseersättning enligt punkt 6 i stället för vad som ovan anges.

Anmärkning 2:

Med övertid förstås all arbetstid, som i timantal per kalenderdygn fullgjorts utöver det ordinarie arbetstidsmåttet. Arbetstid kan ej börja med övertid.

Anmärkning 3:

Vid beräkning av antal övertidstimmar ska de timmar, som utföres i direkt följd över dygnsgåränsen vid övertidsarbete, tillföras det dygn, då övertidsarbetet påbörjades.

Deltidsanställd

För deltidansställda avses med övertidsarbete sådan arbetstid, som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet per kalenderdygn för heltidsanställda i motsvarande befattning.

5 Förskjuten tid

Vid beordrad förskjutning av arbetstiden utges ersättning för förskjuten tid med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per timme dock längst under tio arbetspass	28,29	28,91

Ersättning för förskjuten tid utges ej för tid för vilken övertidstillägg utges.

Anmärkning:

Ersättning utges ej till

- 1 facklig förtroendeman, som får sin arbetstid förskjuten på grund av sitt fackliga uppdrag. (Ersättning utges dock om arbetsgivaren är orsaken till att arbetstiden förskjutes.)
- 2 arbetstagare, som på eget initiativ medges förskjuta arbetstiden.

6 Inställelseersättning

Utöver ersättning enligt punkt 7 utges för varje tillfälle en arbetstagare vid beredskapstjänstgöring inställer sig för övertidsarbete på tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden ett belopp

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
under måndag – fredag kronor	278	284
under lördag, söndag och helgdag samt helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket kronor	446	456

Beloppet utgör ersättning för själva inställelsen och ej för utfört arbete. Reglerna i övertidsbestämmelserna om ersättning för minst två respektive tre timmar tillämpas ej vid beredskapstjänstgöring. Vid övertidsarbete i samband med beredskapstjänstgöring utges således endast ersättning för faktiskt arbetad tid.

7 Ersättning för beredskapstid

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
För måndag-fredag och minst 4 timmar per dygn utges kronor per timme dock max kronor per dygn	25,54 307	26,10 314
För lördag, sön- och helgdag samt helgdagsaftnar enligt punkt 3 sista stycket och minst 4 timmar per dygn respektive minst 6 timmar per dygn vid två eller flera beredskapstillfällen utges kronor per timme dock max per dygn kronor	67 791	69 808

8 Övriga tillägg

Chaufför, som kör lastbil med släpvagn, för vilka erfordras körkortsbehörighet klass CE, erhåller ett tillägg per körtimme med

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
öre per timme	298	304

Det antal timmar för vilka tillägget ska utges fastställs genom lokal överenskommelse. Denna bestämmelse gäller inte om vid tillämpning av systematisk arbetsvärdering hänsyn tas till den med arbetet förknipade olägenhet, som motiverat tillägget ifråga.

9 Helglön

Huvudregel

Helglön utges för det antal ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren skulle ha utfört om veckodagen inte varit helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket.

Kompletteringsregel

Helglön utges för faktiskt utförda arbetstimmar även till

- arbetstagare som på fredag utför övertidsarbete under helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket,
- arbetstagare som utför ordinarie arbetstid på helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket.

Dygnet räknas från kl. 00.00.

Helglönens storlek

Helglön utges med arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst på tidlön och ackord jämte eventuellt tillägg för obekvämt arbetstid under den avlöningsperiod, i vilken helgdagen eller helgdagsaftonen enligt punkt 3 sista stycket infaller eller under närmast föregående avlöningsperiod, såvida lokal överenskommelse ej träffas om beräkning under annan period. Lokal överenskommelse kan träffas om beräkning av annan genomsnittsförtjänst för helt ackordslag eller motsvarande.

Veckolön eller lön för längre tidsenhet

Veckolön eller lön för längre tidsenhet utges med oförändrat belopp oavsett under perioden infallande helgdag eller helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket. Helglön är således inräknad i den nämnda lönen. Dock ska vecko- eller månadsavlönad arbetstagare, som utför arbete i enlighet med kompletteringsregeln a) ovan, härutöver erhålla extra helglön för sådan arbetad tid med

$\frac{\text{veckolönen}}{40}$ respektive $\frac{\text{månadslönen}}{174}$ per arbetad timme

Utbetalning

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle, som avser den löneperiod, inom vilken arbetsdagen eller helgdagen/helgdagsaftonen enligt punkt 3 sista stycket infaller.

Kvalifikation

För att erhålla helglön erfordras att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat ordinarie arbetstid under för arbetstagaren gällande arbetsdag (kvalifikationsdag) närmast före och efter helgdagen respektive helgdagsafton enligt punkt 3 sista stycket.

Med arbete på kvalifikationsdag jämställs

- a) frånvaro p.g.a. styrkt sjukdom eller olycksfall; helglön utges dock inte om sjuklön eller sjukpenning erhålles eller kunnat erhållas för helgdagen, helgdagsaftonen enligt punkt 3 sista stycket,
- b) frånvaro med tillfällig föräldrapenning,
- c) beviljad ledighet som omfattar högst tre veckor; den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före ledighetens början och efter dess slut ska istället utgöra kvalifikationsdag,
- d) semester och permittering.

Ledighet för militärtjänst

Helglön utges inte till arbetstagare som återgår i arbete under ledighet från militärtjänst.

Tidsbegränsad anställning

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

Deltidsanställda

Deltidsanställd erhåller helglön enligt motsvarande regler som gäller för heltidsanställda arbetstagare enligt ovan.

10 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.

11 Ersättning vid tjänsteresor

Kostersättning

Chaufför är i sitt ordinarie arbete vid bortovaro utan övernattning undantagna från reglerna i punkt 6.1 i Livsmedelsavtalet. För dessa gäller istället följande.

Om bortovaron överstiger 6 men ej 10 timmar eller omfattar minst 20 mil vägsträcka utan besök vid den ordinarie arbetsplatsen utges ersättning med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	74	76

Överstiger bortovaron 10 timmar utan besök vid den ordinarie arbetsplatsen utges istället ersättning med

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	131	134

Ordningsregler

Anmälan om sjukdom m.m.

Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska alltid snarast anmälas till arbetsgivaren och om möjligt i så god tid att ersättare kan sättas in i den frånvarandes ställe.

Besked ska dessutom lämnas om beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Detsamma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och arbetstagaren har rätt till smittbärappenning.

Arbetsgivaren kan kräva att intyg uppvisas från läkare som anvisas av arbetsgivaren. I sådana fall ska arbetsgivaren betala kostnaden för läkarintyget.

Övrigt

Arbetstiden ska noggrant iakttagas och väl utnyttjas. Avlägsnande från arbetet får icke ske utan särskilt tillstånd. Tvättning, omklädning eller dylikt före arbetstidens slut får icke ske, utan ska förrättas efter arbetstidens slut.

I övrigt ska av arbetsgivaren utfärdade ordningsregler lända till lika efter rättelse som detta avtal.

Kommentarer punkt 9, helglön

Helglön utges för helgdagar respektive helgdagsaftnar enligt punkt 3, sista stycket, som infaller måndag t.o.m. söndag.

Huvudregeln i första stycket i avtalstexten omfattar den som enligt gällande fridagsschema skulle ha utfört arbete under den veckodag som helgdagen respektive helgdagsaftonen inträffar.

Den som enligt fridagsschema skulle ha varit ledig under den veckodag då helgdagen inträffar, har enligt huvudregeln inte rätt till helglön. Sådan rätt kan dock uppstå om övertidsarbete enligt a) i avtalstexten utförs och/eller om ordinarie arbetstid förläggs enligt b). Helglön ska då utgå för det antal arbetstimmar som verkligen utförts. Rätt till helglön kan således grunda sig på såväl huvudregeln som a) respektive b).

Vid beräkning av för vilka timmar som helglön ska utgå, medräknas arbetstid mellan klockan 00.00 och 24.00 på helgdagen respektive helgdagsafton.

Den som tillsvidareanställs respektive anställs för att arbeta längre tid än två månader är berättigad till helglön redan från anställningens början.

Personal som anställs för att endast arbeta i samband med veckoslut är ej berättigad till helglön.

För vecko- och månadsavlönade gäller samma kvalifikationsregler som för övriga.

Tillämpningsexempel:

Fridagsschema

	Mån	Tis	Ons	Helgdag Tors	Fre	Lör	Sön
A	-	8	8	-	8	8	8
B	8	8	8	8	8	-	-

Helgdag inträffar på torsdag (onsdagen ej helgdagsafton enligt punkt 3, sista stycket).

- 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	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Övriga med mindre än sex månaders anställningstid	138,79	142,57
Minst sex månaders anställningstid	139,89	143,67
Fyllda 18 år - 1 års anställning	146,80	150,58
Fyllda 18 år - 2 års anställning	149,10	152,88

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	1/11 2020	1/4 2022
a) Måndag – fredag kl. 18-23	50,97	52,09
b) Måndag – torsdag kl. 23-06	89,18	91,15
c) Lördag, söndag och helgdag	99,39	101,58

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	1/11 2020	1/4 2022
kronor per timme	25,21	25,77

efter ordinarie arbetstid och med 40 % före ordinarie arbetstid. Procent-tillägget 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 november 2020 – 31 mars 2023

Lönetabell	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Vuxna arbetstagare		
Fyllda 18 år med mindre än ett års anställningstid	132,01	135,79
Fyllda 18 år - 1 års anställning	143,26	147,04
Fyllda 18 år - 2 års anställning	145,56	149,34
Minderåriga arbetstagare		
Fyllda 16 år	117,04	120,82
Fyllda 17 år	120,91	124,69
Feriearbete		
- 9 veckor	110,15	113,93
10 - 18 veckor	113,25	117,03
19 - 27 veckor	116,85	120,63
28 - 36 veckor	119,97	123,75
37 - veckor	126,27	130,05

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 1/11 2020

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	92,69	54,85	54,85	92,69	92,69
06-18	-	-	-	92,69	92,69
18-24	36,34	36,34	92,69	92,69	92,69

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	54,85	128,34	128,34	128,34
06-18	-	128,34	128,34	-
18-24	128,34	128,34	128,34	36,34

Fr.o.m. den 1/4 2022

a) Ob-tillägg under helgfri vecka

Kl.	Må	Ti-To	Fr	Lö	Sö
00-06	94,73	56,06	56,06	94,73	94,73
06-18	-	-	-	94,73	94,73
18-24	37,13	37,13	94,73	94,73	94,73

b) Ob-tillägg under vecka med helgdag

Kl.	Dag före helgdag	Midsommar-, jul- och nyårsafton	Helgdag	Dag efter helgdag
00-06	56,06	131,17	131,17	131,17
06-18	-	131,17	131,17	-
18-24	131,17	131,17	131,17	37,13

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	1/11 2020	1/4 2022
med kronor per timme	28,13	28,75

Tillägg för förskjuten tid betalas inte då övertidsersättning betalas.

2.4 Frysrumsarbete

Vid arbete i frysrum betalas ett tillägg

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
med minst kronor per timme	13,17	13,46

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	1/11 2020	1/4 2022
Måndag-fredag, kronor per dygn.	297	303
Lördagar och söndagar samt helgdagar och fridagar, kronor per dygn.	779	797

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 kalenderår50%
- 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 övernattning ifrågakommer, erhåller, då bortovaron överstiger sex timmar, särskild kostersättning

Ersättning	1/11 2020	1/4 2022
kronor per dag	71	72

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 ackordsarbeters 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. Arbetstid

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

1.1 Beredskapsersättning

Förläggning	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Måndag 06 - lördag 18.00	20,64	21,10
Lördag 18.00 - måndag 06 samt helgdagar	41,28	42,18

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

2. Lön

2.1 Timlön

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

Lönegrupp	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Grupp A	137,76	141,54
Grupp A		
Fyllda 18 år - 1 års anställning	144,67	148,45
Fyllda 18 år - 2 års anställning	146,97	150,75
Grupp B	135,03	138,81

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

2. Minderåriga

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Arbetare fyllda 16 år	114,03	117,81
Arbetare fyllda 17 år	122,20	125,98

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 avtalsfästa 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 skifftillägg 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:

1/11 2020 - 31/3 2022	Kol 1	Kol 2	Kol 3
Grupp A	63,28	94,96	126,58
Grupp B	62,15	94,72	124,31
1/4 2022-31/3 2023	Kol 1	Kol 2	Kol 3
Grupp A	64,68	97,05	129,36
Grupp B	63,52	96,80	127,04

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 fredag till den ordinarie arbetstidens början på dag efter helgdag.

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

Vid skiftarbete betalas tillägg med följande belopp kronor per timme:

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Skift 1	14,90	15,23
Skift 2	14,90	15,23
Skift 3	30,48	31,15

2.3 Skiftformstillägg

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

Tillägg	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
vid tvåskiftsarbete	6,71	6,85
vid diskontinuerligt treskiftsarbete	6,71	6,85
vid kontinuerligt treskiftsarbete	14,37	14,68

Ovanstående tillägg utgår ej till arbetare, för vilka lön fastställts 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 dagarbete.

2 Löner

2.1 Timlön

Avlöning beräknas i kronor per timme och utgår enligt följande

Timlön	1/11 2020	1/4 2022
	kronor per timme	
Fyllda 18 år	136,69	140,47
Fyllda 18 år - 1 års anställning	143,60	147,38
Fyllda 18 år - 2 års anställning	145,90	149,68

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	1/11 2020	1/4 2022
Andra skiftet (eftermiddagsskiftet)	1625	1660
Tredje skiftet (nattskiftet)	2689	2748

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
jämfärdade 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 individuella löner 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, bonus-system 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.livsmedelsforetagen.se
- www.livs.se
- www.unionen.se
- www.sverigesingenjorer.se
- www.do.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. Verktöget 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 reducering 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.

