

Spisbröd
KOLLEKTIVAVTAL

mellan Svensk Industriförening och
Livsmedelsarbetareförbundet

1 april 2025–31 mars 2027

Spisbröd

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Svensk Industriförening och
Livsmedelsarbetareförbundet

1 april 2025 – 31 mars 2027

Innehåll

§ 1 Avtalets giltighetstid	4
§ 2 Anställning och uppsägning	4
§ 3 Arbetets ledning och fördelning	5
§ 4 Ordinarie arbetstid	6
§ 5 Avlöning	7
§ 6 Övertidsersättning	8
§ 7 Skift- och trågersättning	8
§ 8 Arbetskläder	9
§ 9 Helgdagslön	9
§ 10 Lön vid flyttning i arbetet	9
§ 11 Semester	9
§ 12 Permission	12
§ 13 Sjuklön	13
§ 14 Grupplivförsäkring, avgångsbidrag, permitteringslön, gruppsjukförsäkring, tilläggspension, trygghetsförsäkring och delpension	13
§ 15 Samarbetsavtal	14
§ 16 Lönestatistik	14
§ 17 Tidkontroll	14
§ 18 Tvisters avgörande	15
§ 19 Normalordningsregler	15
§ 20 Avtalets giltighetstid och uppsägning	15
BILAGA A	16
BILAGA B	18
BILAGA C	22
BILAGA D	33
BILAGA E	37
BILAGA F	39
BILAGA G	44
ÖVERENSKOMMELSE om AMF-försäkringar	48
ÖVERENSKOMMELSE angående deltidarbete	52
JÄMSTÄLLDHETSAVTAL	53
LÖNEGRUPPERING	57
LÖNETARIFFER	58

§ 1 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller för medlemmar i Föreningen Sveriges Spisbrödsfabrikanter från dagen för medlemskapets förvärvande om ej annorlunda överenskommes.

Gäller för tillträdande medlem tidigare träffat kollektivavtal, fortfar detta att gälla till utlöpningsdagen om ej annorlunda överenskommes.

Föreligger hos nytillträdande företag olöst tvist, äger detta avtal ej tillämpning vid företaget förrän huvudorganisationerna träffat uppgörelse om tvistens lösning. Till grund för sådan uppgörelse ska ligga bestämmelserna i detta avtal.

§ 2 Anställning och uppsägning

1. Vid anställande ska, om arbetsgivaren så fordrar, företes läkarintyg att den arbetssökande ej lider av sjukdom, som gör honom eller henne olämplig för yrket. Läkarintyget ska, där det avgivits på arbetsgivarens begäran, betalas av denne.

För lärling gäller en lärotid om 40 effektiva arbetsdagar. Nyanställd inte yrkeskunnig arbetare ska beredas så allsidig utbildning som förhållandena medger.

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. Beträffande anställning, permittering, uppsägning, avskedande och varsel gäller särskilda föreskrifter enligt Lag om anställningsskydd dock med följande undantag.

Anställning på prov får skriftligen ingås för en tid av högst 6 månader. Provanställning förutsätter överenskommelse härom mellan företaget och den lokala fackföreningen. För provanställning gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar om ej annat överenskommes.

För övriga tidsbegränsade anställningar gäller att det från arbetsgivarens sida ska finnas sakliga skäl för avbrytande. Detta gäller inte för anställningar kortare än 3 månader. För avbrytande gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

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

3. Arbetstagare som slutar sin anställning innan uppsägningstiden gått ut förlorar innestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte iakttagits, dock för högst två veckor.
4. Fast anställd arbetare, som inkallas för fullgörande av militärtjänst, har rätt till återinträde i arbetet såvitt framställning härom göres antingen före militärtjänstgöringens början eller senast 14 dagar före dess slut.
5. Arbetare, som tillfrisknar efter sjukdom, äger rätt att återfå arbetet dagen efter anmälan om tillfrisknandet. Beträffande läkarintyg gäller bestämmelserna i punkt 1.
6. Manlig arbetstagare, som enligt lagregler därom har rätt att stanna hemma i samband med barns födelse ska, om han önskar sådan ledighet, underrätta arbetsgivaren därom senast en månad i förväg samt ange frånvarotidens längd. Detta gäller även arbetstagare som i sitt hem mottager fosterbarn eller adoptivbarn.
7. Inhyrning från bemanningsföretag:
Under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger kan arbetsgivare, efter fullgjord förhandlingsskyldighet enligt lag, hyra in personal för visst arbete, endast om de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

§ 3 Arbetets ledning och fördelning

1. Med iakttagande av lag och avtal äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet.

Arbetet ska organiseras på ett sådant sätt att risk för olycksfall och belastningsskador inte uppstår samt att arbetstagaren har möjlighet att utvecklas i arbetet.

Anmärkning

Med utveckling menas att arbetstagaren har rätt och skyldighet att delta i av företaget anordnad utbildning för denne och därigenom få möjlighet att lära och utföra varierande arbetsuppgifter inom företaget samt ta ökat ansvar i produktionen.

1. Arbetsgivare ska verka för att de anställda arbetarna ska tillhöra Livsmedelsarbetareförbundet.
2. Med arbetsledare förstås den som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbetet vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han inte annat än tillfälligtvis själv deltar.
3. Därest vid bestämmelsernas här ovan tillämpning, övergrepp eller godtyckligt förfarande skulle förekomma, ska sådana oegentligheter från organisationernas sida eftertryckligt beivras.
4. Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32.

§ 4 Ordinarie arbetstid

1. Ordinarie effektiv arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka. Arbetstiden utlagd på 5-dagarsvecka fördelas vid dag- och skiftarbete med 8,5 timmar per dag/skift. Såvida inte annat överenskommes lokalt ska vid skiftarbete den ordinarie arbetstiden på dag före helgdag vara 6,5 timmar.

Den ordinarie arbetstiden vid intermittent tvåskiftarbete utgör 38 timmar i genomsnitt per vecka.

Anmärkning

Vid skiftarbete ska arbetstiden börja och sluta vid för varje skiftvecka fastställd tidpunkt och ska arbetet pågå i en följd.

2. Arbetstidens längd och förläggning fastställs lokalt. Där parterna inte enas ska arbetet förläggas vid dagarbete mellan kl. 06.00–17.00, vid arbete i 2-skift mellan kl. 05.00–23.00. Deg- görning får

utföras mellan kl. 03.00–05.00. Vid dagarbete respektive 2-skiftsarbete ska nödigt för- och efterarbete, dvs. framkörning utföras. Sådant arbete ska härvid vara avslutat kl. 16.50 respektive kl. 23.30.

På dag före sön- och helgdag ska arbetet vara slut senast kl. 18.00. Vid skiftarbete ska växling av skiften äga rum.

3. Lokala överenskommelser som möjliggör arbete mellan 00.00–05.00 gäller tillsvidare.
4. Arbetsgivaren förbinder sig tillse att arbetare, som sysselsättes med spritsning vid maskin eller ugn, beredes nödig omväxling i arbetet. Arbetstiden uttages i en följd såvida annat inte överenskommes lokalt.
5. Arbetare är berättigade att beredas 30 min per skift som måltidsrast. Dessa raster får ej inräkna på den effektiva arbetstiden.
6. Påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ska vara hellediga. Lönen härför beräknas som om de vore helgdagar enligt § 9.
7. Livsarbetstid
Individuella arbetstidskonton inrättas för alla anställda enligt vad som anges i bilaga C.

§ 5 Avlöning

1. 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 skriftligt lönebesked. Förmedling av den skriftliga lönespecifikationen kan ske digitalt.
2. Detta avtal får ej tagas till intäkt för nedsättning av tidigare utgående lön.
3. Om driftsavbrott helt eller delvis äger rum och avbrottet varar kortare tid än 3 veckor, ska därav berörda arbetare, därest under tiden helgdagsberättigade helgdagar infaller, erhålla betalning motsvarande semesterlönen per dag för extra helgdagar.
Vid permittering på grund av driftsavbrott ska utgå oavkortad lön för dag då avbrottet uppstått och påföljande dag.

4. Arbetare, som tjänstgör som ständig avbytare eller som eljest regelbundet utför efter tarifferna olika avlönade arbeten, avlönas efter det högre betalda. Detta gäller dock inte för rent tillfälliga arbeten såsom avbytare under matraster eller andra pauser.

Trågåre, dvs. den som har ansvaret för degarna och som börjar sitt arbete först på morgonen, ska ha avlöning som trågåre oavsett vilken tid som åtgår för det egentliga trågarbetet.

Packmästare erhåller minst samma avlöning som bageriarbetare.

5. Traktamenten och restidsersättningar fastställs genom lokal överenskommelse. Härvid förutsättes att samma regler tillämpas för samtliga personalkategorier på företaget.

§ 6 Övertidsersättning

För övertids- och mertidsarbete utgår särskilt tillägg till lönen. Tillägget beräknas på gällande grundlön:

- | | |
|---|-------|
| a) för de första 2 timmarna efter ordinarie arbetstids slut | 50 % |
| b) för annan tid på vardagar | 80 % |
| c) för sön- och helgdagar | 100 % |

Som sön- och helgdagar räknas tiden från kl. 18.00 dag före sön- och helgdag samt midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 04.00 nästkommande helgfria dag.

Övertidsarbete ska i möjligaste mån undvikas när lämplig arbetskraft står att uppbringa, dock får övertids- och mertidsarbete inte vägras när förhållandena så påfordra.

Anmärkning:

Parterna är överens om en övergångsregel. Övertidsersättning för mertidsarbete gäller från den 1 augusti 2025.

§ 7 Skift- och trågersättning

Vid arbete i skift utgår skiftersättning enligt lönebilaga.

Trågersättning utgår vid trågarbete som utföres före den ordinarie arbetstiden för övriga arbetare vid dagarbete eller 2-skiftsarbete.

§ 8 Arbetskläder

Arbetsgivaren är skyldig att hålla all personal med för de olika grupperna lämpliga arbetsskor och arbetskläder inklusive tvätt. I de fall så krävs, p.g.a. lag eller föreskrift, erhålls istället nödiga skyddskläder och skyddsskor.

§ 9 Helgdagslön

Helgdagslön utges till arbetare som varit anställd 30 kalenderdagar vid tidpunkten för den aktuella helgdagen. Helgdagslön utgöres av den lön som skulle ha utgått om inte veckodagen varit helgdag. Ackordsarbetare erhåller därvid lön motsvarande genomsnittlig ackordsförtjänst under närmast föregående löneperiod.

För erhållande av helglön erfordras att arbetaren för arbetsgivarens räkning arbetat full ordinarie arbetstid dagen före eller efter helgdagen.

Av arbetsgivaren beviljad ledighet under kvalifikationsdag medför ej förlust av rätt till helglön. Motsvarande gäller även erforderlig frånvaro på kvalifikationsdag på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall i den mån sjukdomen eller olycksfallet ej medför rätt till sjukpenning under helgdagen enligt lagen om allmän försäkring.

§ 10 Lön vid flyttning i arbetet

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

§ 11 Semester

1. Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande regler för beräkning av semesterlön vid ordinarie semester.

Semesterlönen ska under semesteråret utgöra 13,2 % av semesterlöneunderlaget.

Lägsta semesterlöner under avtalsperioden:

För semesteråret 2025-04-01 – 2026-03-31
1663 kr/semesterdag för minderårig 1226 kr.

För semesteråret 2026-04-01 – 2027-03-31
1711 kr/semesterdag för minderårig 1262 kr.

För deltidsarbetare justeras beloppen i proportion till arbetstiden under intjänandeåret.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under 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:

Semesterlöneunderlaget för timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

För arbetstagare, avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, gäller att semesterunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen som gjorts för frånvaro som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen.

Dessutom ska för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis) semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar).

Dagsinkomsten beräknas som ”rörliga lönedelar” dividerade med det antal dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts.

Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag från månadslönen med 1/21 av månadslönen per semesterdag.

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

2. Beräkning av semesterlön vid sparad semester

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande regler för beräkning av lön för sparad semesterdag.

Semesterlönen för varje sparad semesterdag ska utgöra 0,53 % av semesterlöneunderlaget. Semesterlönens underlag utgörs av arbetstägarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. Med intjänandeår avses året närmast före det semesterår då den sparade semestern tas ut. 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:

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 utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

För arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med alla avdrag från lönen som gjorts för tid då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet. Dessutom sker uppräknings av semesterlöneunderlaget för rörliga lönedelar, på samma sätt som vid beräkning av ordinarie semesterlön men då för all frånvaro (exklusive frånvaro p.g.a. ordinarie semester och permittering med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester).

Med ”andel av full arbetstid” enligt 23 § i semesterlagen avses arbetstägarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under ifrågavarande intjänandeår.

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

Vid frånvaro på grund av sparad semester görs avdrag på sätt som vid ordinarie semester.

3. Förläggning av "huvudsemester"

Förhandlingar angående förläggning av semester enligt 10 § semesterlagen ska ske med mottagaren av MBL för arbetsplatsen.

Anmärkning

De lokala parterna bör årligen i god tid behandla frågan om huvudsemesterns förläggning och dess samband med företagets driftsplanering i övrigt varvid säsongsvariationer, skiftgång och liknande förutsätts bli beaktade.

4. Visstidsanställning

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

§ 12 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst 1 dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst 2) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50- och 60-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning och gravsättning
- lötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig

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

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

Anmärkning

1. Med företagsläkare jämställs annan läkare som företaget godkänt.
2. Då läkare vid förstagångsbesök sjukskriver eller hemförlovar arbetaren resten av dagen, räknas denna tid som permissionstid.

§ 13 Sjuklön

1. Sjuklön utges enligt lag.
1. Smittbärare
Då arbetare måste avhålla sig från arbete p.g.a. risk för överföring av smitta och rätt föreligger för ersättning enligt lagen om ersättning för smittbärare utges under de första 14 dagarna ett tillägg motsvarande 10 % av arbetarens genomsnittliga timförtjänst under den senaste avlöningsperioden.

§ 14 Grupplivförsäkring, avgångsbidrag, permitteringslön, gruppsjukförsäkring, tilläggspension, trygghetsförsäkring och delpension

Arbetsgivare är skyldig att teckna och upprätthålla följande försäkringar enligt de regler som Svenskt Näringsliv och LO rekommenderar.

- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Försäkring om föräldrapenningtillägg
- Omställningsförsäkring för arbetare (TSL)
- Avtalspension SAF-LO
- Premiebefrielseförsäkring i Avtalspension SAF-LO Samt deltidspension enligt detta avtal, se bilaga C.

§ 15 Samarbetsavtal

- a) Överenskommelsen mellan SAF-LO av den 23 december 1976 angående fortsatt tillämpning av vissa regler i tidigare gällande huvudavtal mellan SAF-LO ska gälla.
- b) Det mellan SAF och LO/PTK träffade arbetsmiljöavtalet av den 22 april 1976 ska gälla.
- c) Den mellan SAF samt LO och PTK den 3 mars träffade överenskommelsen om nytt jämställdhetsavtal ska gälla även detta avtal.
- d) Det mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet ska gälla även detta avtal tillsvidare med en uppsägningstid om 3 månader.

§ 16 Lönestatistik

Arbetsgivaren ska i god tid före statistikberoende lönerevision delge arbetareparten förtjänststatistik för den relevanta period, som överenskommit i löneavtalet mellan parterna. För att fastställa förtjänstutvecklingen åligger det härvid de lokala parterna att för varje jämförelseperiod och lönegrupp utvälja lönestatistik för arbetare, vars förtjänstläge under respektive statistikperiod är representativt och utan statistiska fel visar förtjänstutvecklingen mellan perioderna.

Även statistikperioden kan härvid avkortas till att omfatta en representativ helgfri tvåveckorsperiod om inte annat överenskommes. För fastställande av företagets förtjänstnivå ska dock kvartalsstatistik framräknas på sätt som är praxis mellan SAF och LO.

§ 17 Tidkontroll

Tidkontroll i form av stämpelkort, arbetslista eller annat likvärdigt system, ska finnas vid varje företag och anordnas så att arbetarna har tillfälle att själva kontrollera sin arbetstid. Arbetstidslistor eller motsvarande ska obligatoriskt föras för samtliga arbetare vid företaget.

§ 18 Tvisters avgörande

Meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser får inte omedelbart föranleda till något som helst ingrepp i arbetets gång, vare sig genom strejk av något slag, blockad, bojkott, lockout eller dylikt, utan ska därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer.

§ 19 Normalordningsregler

I bilaga A intagna ordningsregler ska äga tillämpning. Ett exemplar av detta kollektivavtal ska finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

§ 20 Avtalets giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2025 t.o.m. den 31 mars 2027.

Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt, gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm 16 april 2025

SVENSK INDUSTRIFÖRENING

Jessica Gonzalez Palm

LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDET

Anders Hernborg

BILAGA A

Ordningsregler

1. Vid sjukdom eller annat verkligt hindrande förfall ska anställd omgående underrätta arbetsgivaren om sitt uteblivande. Bortovaro p.g.a. sjukdom ska vid anfordran styrkas med läkarintyg eller eljest med intyg från allmän försäkringskassa. Läkarintyg betalas av arbetsgivaren i den mån det ej betalas av allmän försäkringskassa. Anställd är skyldig att omedelbart anmäla ådragen sjukdom som är oförenlig med brödtillverkningens renlighetskrav.
2. Anställd som har vårdnadsplikt, kan efter därom gjord anhållan och efter verkställd prövning av arbetsgivaren, erhålla en förändring i den fastställda arbetstiden.
3. Anställd är skyldig att efter bästa förmåga utföra förelagt arbete som att med omsorg handskas med råvaror, redskap och maskiner. Anställd ska även särskilt beakta kravet på en hygienisk behandling av råvaror och produkter.
4. Det är arbetare förbjudet att i produktions- och lagerlokaler uppträda berusad, att dit införa eller förtära alkoholhaltiga drycker samt att där begagna tobak.
5. Den som avsiktligt eller genom vårdslöshet förstör råvaror eller redskap göres härför ansvarig. Uppkommen skada på maskiner eller ledningar o.d. ska så snart ske kan anmälas till arbetsbefälet.
6. Anställd är skyldig att rätta sig efter arbetsledningens anvisningar samt att i övrigt även noga följa föreskrifter, vilka utfärdats av yrkesinspektör, hälsovårdsnämnd, försäkringsbolag eller andra myndigheter och inrättningar av vars anvisningar arbetsgivaren är bunden.
7. Arbetsgivaren är skyldig att hålla ordentliga av- och påklädningsrum vintertid väl uppvärmda, försedda med nödiga tvättställ samt en ren handduk per anställd och vecka. Inte återlämnad handduk ersätts till självkostnadspris genom avdrag på lön. Kläder ska förva-

ras på därtill avsedda lämpliga platser med skåp för såväl gång- som arbetskläder. Omklädningsrum och matrum är inte att betrakta som arbetslokaler.

8. Medförd mat får endast tillagas och förtäras i därtill anvisat lämpligt rum och får på inga villkor medtagas eller förtäras i arbetslokaler.
9. Anställd må inte uppträda i arbetskläderna utom i bageriets område.
10. Anställd är skyldig att noga iakttaga de för arbetets början och slut angivna tiderna.
11. Anställd är skyldig hålla arbetsgivaren underrättad om sin adress samt telefon och i förekommande fall eventuella ändringar.
12. Av dessa normalordningsregler erhåller varje arbetare vid anställningen ett exemplar.

BILAGA B

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 driftenhet 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 hälso-

risker 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 uppdragsutformning.

Utbildning av chefer och skyddsombud

God utbildning i arbetsmiljöfrågor för chefer, skyddsombud och anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsvillkoren är en nödvändig förutsättning för all verksamhet. Dessa liksom exempelvis ledamöter i skyddskommittéer ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildningarna BAM och SAM samt vidareutbildning. I syfte att uppnå goda förutsättningar för samverkan i arbetsmiljöfrågor bör det eftersträvas att skyddsombud och chefer gemensamt genomgår utbildningarna.

Utbildningarna ska förläggas till ordinarie arbetstid och bekostas av arbetsgivaren. Har utbildningen på arbetsgivarens begäran förlagts utanför ordinarie arbetstid ska utöver ordinarie lön även övertidsersättning utges.

I grundutbildningarna för skyddsombud ska de av Prevent framtagna partsgemensamma studiematerialen "Bättre arbetsmiljö" och "Systematiskt arbetsmiljöarbete" (40 timmar vardera) eller motsvarande av parterna godkänt material, användas.

Utbildningen bör genomföras inom tre månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget. Skyddsombud ska dock ha erhållit utbildningen senast tolv månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget.

Introduktion

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

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

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

BILAGA C

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 utbetalts 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 anställde

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

4. Val av alternativ

Belopp på arbetstidskonto kan uttas 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 skriftligen underrätta arbetsgivaren om 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 ledighet

För anställd som valt betald ledig tid gäller följande

Löneunderlag	Avsättning Procent	Betald ledig tid, tim per år			
		Period för ledighet	Veckoarbetstid		
			40	38	36
1/1 – 31/12 2025	2,78	1/4 2026–31/3 2027	50	47,5	45
1/1 – 31/12 2026	2,92	1/4 2027–31/3 2028	52,5	50	47

Antalet timmar i tabellen gäller för heltidsanställd då betald ledig tid erhålles. För deltidsanställda, för anställda som börjat sin anställning under föregående år och för anställda som haft obetald ledighet eller frånvaro reduceras antalet i tabellen i proportion till heltidsanställning.

Reducering görs enbart med fulla halvtimmar.

Förläggning av betald ledighet

Betald ledig tid utlägges efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Det förutsätts att ledighet beviljas såvida ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Lön under betald ledighet

Under betald ledighet utges 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 utbetalas som lön.

Ej uttagen ledighet

Ledighet som inte uttagits under perioden 1 april – 31 mars förfaller och behållning på arbetstidskontot utbetalas kontant till den anställda senast den 30 april.

6. Pensionspremie

För anställd som valt pensionspremie/deltidspensionspremie gäller följande.

6.1

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

6.2

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

6.3

Även till anställd, som inte underrättat arbetsgivaren senast den 28 februari om hur avsättningen ska utnyttjas, utbetalas aktuellt belopp som pensionspremie/deltidspensionspremie senast den 30 april.

7. Kontant ersättning

Till anställd som valt kontant ersättning utbetalar arbetsgivaren aktuellt belopp senast den 30 april.

8. Anställd som slutar

För anställd som slutar sin anställning gäller följande. Behållning på arbetstidskonto utbetalas kontant.

Avsättning av belopp enligt punkt 2 för det år då anställningen upphör utbetalas kontant.

Beloppet kan efter anmälan från den anställda senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie/deltidspensionspremie.

9. Övrigt

Belopp som avsätts till arbetstidskonto utgör underlag för semesterlön och semesterersättning utom i det fall beloppet ska inbetalas 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 deltidspension 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.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar mertid eller övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar mertid eller övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat mertid eller övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

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 kr* för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren. (* Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI)

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

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter som medför lägre lön bör det observeras att arbetstagare normalt har rätt till flyttningstillägg enligt Bilaga E i detta kollektivavtal. Dock ska flyttningstillägg i dessa situationer betalas under högst 24 månader från flyttningen i arbetet. De centrala parterna uppmanar de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse om hur Bilaga E ska gälla i en situation som avser överenskommelse om omplacering i syfte att ge utrymme för deltidspensionering.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent (jfr. punkten 3).

Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid, dvs. 50 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och den lokala fackliga organisationen.

En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan.

Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning.

Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom.

Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmoment, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang.

En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger anställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra övertidsarbete i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid

motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensioneringen.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för två arbetstagarna att dela på heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna.

Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension.

Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och den lokala fackliga organisationen har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

3. Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension ha 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 avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 50 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent provas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgiversidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen.

Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fack-

liga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela den lokala fackliga organisationen om ett sådant ”missbruk”. Parterna utgår då från att den lokala fackliga organisationen kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av den lokal fackliga organisationen.

Anmärkning år 2013

Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införs med 0,2 procent från och med den 1 april 2014 och med ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2015. Premien faktureras och administreras av Fora.

Anmärkning år 2016

För premieintjänande till deltidspension avsätts ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

Anmärkning år 2017

Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införs med ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och med ytterligare 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

Anmärkning år 2020

Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införs med ytterligare 0,2 procent från och med den 1 november 2020 och uppgår därefter till 1,4 procent fram till 31 mars 2023.

Anmärkning år 2023

Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring införs med ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2024 och uppgår därefter till 1,6 procent fram till 31 mars 2027.

BILAGA D

Överenskommelse angående företagens medverkan vid inkassering av fackföreningsavgifter.

§ 1 Inkassering av fackföreningsavgifter

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

§ 2 Fullmakt

Avdrag för fackföreningsavgift sker för de arbetstagare, som lämnat skriftlig fullmakt till Livsmedelsarbetareförbundet. Av förbundet tillhandahållet redovisningsmaterial såsom avgiftslista eller datafil räknas som bekräftelse på att fullmakt lämnats av medlemmen.

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 av Livsmedelsarbetareförbundet beslutad ordinarie fackföreningsavgift.

Avdrag görs endast om efter verkställda avdrag återstående lönemedel (nettolön) minst motsvarande fullt avdrag.

Den totalsumma som avdrags vid löneutbetalningstillfällena under två månader inbetalas senast den 18 i efterföljande månad till Livsmedelsarbetareförbundet enligt särskilda anvisningar.

Företag som så önskar kan inbetala 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 samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.
- c) Avdraget belopp ska anges i lönespecifikationen.
- d) Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till redovisning av de avgifter som dragits enligt denna överenskommelse.

§ 4 Företagets uppgiftsskyldighet

Företaget ska till Livsmedelsarbetareförbundet lämna följande uppgifter rörande arbetare som lämnat fullmakt.

- namn och personnummer
- avdraget belopp för varje arbetare
- belopp som i förekommande fall ej avdragits
- arbetare för vilka avdrag ej gjorts samt orsaken härtill om denna är känd för företaget.

Orsaken kan anges med följande förkortningar

Sjukdom = Sj

Militärtjänst = M

Tjänstledighet = T

Annan orsak = Ö

- arbetare som slutar = S
- arbetare som återtagit sin fullmakt = Å
- arbetare som ej uppburit lön under redovisningsperiod

Anmärkning

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

Av redovisningen ska vidare framgå

- redovisningsperiod
- företagets namn

- företagsnummer (företagets organisationsnummer och i förekommande fall ett arbetsställesnummer).

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 i månaden efter redovisningsperiodens slut översändas till Livsmedelsarbetareförbundet.

Anmärkning

- a) Livsmedelsarbetareförbundet tillhandahåller erforderliga redovisningslistor förtryckta med uppgifter rörande redovisningsperiod, företagets och arbetsplatsens namn, medlemmarnas namn och personnummer m.fl. uppgifter.
- b) Företag, som anlitar bank eller annan betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin, kan på denna överföra sina åligganden enligt denna överenskommelse.
- c) Företag, som avser att ändra redovisningsmetod – exempelvis övergång till dataredovisning – eller redovisningsperiod, ska skriftligen underrätta Livsmedelsarbetareförbundet härom snarast och senast en månad före ändringen. Ändring under löpande redovisningsperiod bör ej ske.
- d) Om redovisning av avgifter sker via magnetband, datalistor eller liknande, ska sådan redovisning göras enligt av Livsmedelsarbetareförbundet fastställd layout.

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 tillhandahållet redovisningsmaterial via lista eller datafil. Av underlaget ska framgå anställda vid föregående redovisning varvid företaget gör de kompletteringar som är nödvändiga.

Redovisningsmaterial framtagna av Livsmedelsarbetareförbundet ska vara företaget tillhanda den 1 mars, 1 juni, 1 september samt 1 december.

§ 5 Livsmedelsarbetareförbundets uppgiftsskyldighet

Senast 15 dagar före avlöningsperiodens slut ska Livsmedelsarbetareförbundet till företaget överlämna erforderliga fullmakter från arbetare för vilka avgift ska börja dras.

Det åligger Livsmedelsarbetareförbundet att vid förändring av tidigare meddelat avdrag, skriftligen underrätta varje enskilt företag senast en månad före om storleken av den fackföreningsavgift som ska tillämpas för respektive medlem.

Anmärkning

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

Livsmedelsarbetareförbundet underrättar berörda företag om den förändrade fackföreningsavgiften senast en månad innan det ska börja tillämpas.

§ 6 Nya företag

Nya företag som ska omfattas av detta avtal och vilka inte tidigare medverkat vid inkassering av fackföreningsavgifter enligt denna överenskommelse, ska påbörja sådan medverkan fr.o.m. den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att fullmakterna inlämnats till företaget. Livsmedelsarbetareförbundet ska informera företaget om redovisningsrutiner m.m.

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

§ 7 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 april 2001 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

BILAGA E

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 arbetsskadelivränta
- 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.

<i>Obruten anställningstid</i>	<i>Tilläggsperiod</i>
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 arbetsskada, får tillägg utan tidsbegränsning om den anställda 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.

BILAGA F

Riktlinjer för månadslön

Dessa riktlinjer utgör kompletterande regler för månadsavlönade. Det är möjligt att lokalt tillämpa andra regler än vad som anges i riktlinjerna.

Definitioner

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

Månadslönen utges med fastställt belopp per kalendermånad oberoende av under månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Månadslönen kan vara kombinerad med en rörlig lönedel i form av premie, bonus eller liknande. Den rörliga lönedelen kan vara beräknad 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

$$\text{Lön per dag utgör} \quad \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

$$\text{Lön per timme utgör} \quad \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{ordinarie veckoarbetstid}}$$

2. Lön för del av löneperiod

Till anställd 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 avtalet.

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

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt avtalet 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

Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje timme en anställd är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs löneavdrag per timme enligt följande:

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

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön per vecka beräknas enligt följande:

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

Karensavdraget ska vara 20 % av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

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

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

Arbetstagare som skulle varit berättigade till ersättning för arbete på obekvämtid, erhåller för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent

av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden dess- utom 80 procent av OB-ersättningen som sjuklön.

Anmärkningar

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 karensavdrag ska ytterligare karensavdrag inte göras.
3. För anställda, som enligt beslut av försäkringskassan är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden utan beaktande av karens, ska inget karensavdrag göras.

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 hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

6. Helglön

Förutsättningar för att erhålla helglön framgår av avtalet.

Månadslön betalas utan löneavdrag även under perioder då helg- eller avtalsenlig fridag infaller om förutsättningarna är uppfyllda för att erhålla helglön.

7. Permission

Permission är kort ledighet med bibehållen lön enligt avtalet. Då permission beviljas görs inte något löneavdrag.

8. Semester

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

Vid frånvaro på grund av semester görs avdrag med 1/21,75 av månadslönen per semesterdag.

Lokal överenskommelse kan träffas om att semesterlön utgörs av aktuell månadslön och semestertillägg.

9. Smittbärare

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 smittbärarpenning, görs löneavdrag per timme med

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

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

10. Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje frånvarotimme med lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

11. Annan frånvaro

Frånvaro högst fem arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme enligt punkt 1 i dessa riktlinjer för varje frånvarotimme.

Frånvaro under mer än fem arbetsdagar

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

Frånvaro hel kalendermånad Avdrag görs med hela månadslönen.

12. Övergångsregel

Förhandling enligt MBL 11 § ska äga rum innan månadslön införs. Vid övergång från timlön till månadslön multipliceras den genom-snittliga timlönen exkl. skifttillägg och skiftformstillägg med 174.

Tiden mellan slutet av en intjänandeperiod och löneutbetalningsdag 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, såvida inte annat överenskommes lokalt.

Ett förskott utges till arbetare, som är anställda vid den tidpunkt, då avlöningsperioden förlängs. Förskottets storlek fastställs i lokala förhandlingar.

Förskottet återbetalas genom avdrag från lönen motsvarande $1/6$ av förskottet per månad. De arbetare, som slutar sin anställning innan förskottet till fullo återbetalats, erlägger resterande del av förskottet senast i samband med utbetalning av slutlön.

BILAGA G

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 på annan plats i kollektivavtalet, gäller reglerna på annan plats i kollektivavtalet.

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 företagets 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

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.

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. Yrkehögskoleutbildning

En yrkehögskoleutbildning (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 jämställs med arbetsplatsförlagd utbildning (APU/APL).

ÖVERENSKOMMELSE

om AMF-försäkringar mellan Föreningen Sveriges Spisbrödsfabrikanter och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

§ 1

Mellanvarande lönekollektivavtal tillföres från och med den 1 januari 1979 följande bestämmelse.

”Arbetsgivaren ska teckna AMF-försäkringar, dvs försäkring om avgångsbidrag

(AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), försäkring om särskild tilläggspension (STP), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) samt tjänstegruppplivförsäkring (TGL) enligt av SAF, LO och PTK träffade överenskommelser om dessa försäkringar.

Arbetstagaren äger ej att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbets-skada.”

De gemensamma försäkringsvillkoren för AMF-försäkringarna samt försäkringsvillkoren för AGB, AGS, STP, TFA respektive TGL gäller som kollektivavtal mellan förbunden. Detta gäller även beträffande övriga av SAF och LO respektive av SAF, LO och PTK träffade överenskommelser om försäkringarna.

§ 2

Berörda arbetsgivare är skyldiga att teckna försäkringsavtal om AMF-försäkringar med den omfattning som anges i § 7 i de gemensamma försäkringsvillkoren för AMF-försäkringarna hos de i § 1 i nämnda villkor angivna försäkringsgivarna.

Har i lönekollektivavtal överenskommits att hemarbetstagare ska omfattas av AMF-försäkring, är berörda arbetsgivare skyldiga att teckna försäkringsavtal om AMF-försäkringarna för samtliga hemarbetstagare.

§ 3

Förutsättning för denna överenskommelse är att berörda försäkringsgivare har koncession för respektive försäkring.

Förutsättning är vidare att försäkringspremierna vid taxering är avdragsgilla för arbetsgivaren som kostnader i rörelsen.

Förutsättning för denna överenskommelse i den del den avser STP är att STP-planen till alla delar anses som allmän pensionsplan i beskattningshänseende.

§ 4

Om förutsättningarna för denna överenskommelse och därav följande avtal skulle undergå mer väsentliga förändringar, ska överenskommelsen kunna upphöra eller ändras i den utsträckning som föranleds av de ändrade förutsättningarna utan iakttagande av regeln om giltighetstid. Som väsentliga förändringar ska betraktas ändringar i den allmän-

na försäkringen, t.ex. ändringar av pensionsnivån eller i annan social- lagstiftning. På samma sätt ska också betraktas ändringar i lagstiftning rörande beskattning av premier för eller ersättning enligt försäkrings- arna.

Skulle i lagen om allmän försäkring eller genom annan lagstiftning införas förmåner som helt eller delvis motsvarar de förmåner som utges enligt försäkringarna, ska dessa sistnämnda förmåner minska i motsvarande mån.

§ 5

Istället för eljest gällande system för handläggning av tvister och fastställande av påföljder vid bristande fullgörande av skyldigheter ska följande iakttagas.

För handläggningen av nämnda frågor gäller vad som stadgas i de av SAF, LO och PTK överenskomna gemensamma försäkringsvillkoren för AMF-försäkringarna.

A. Frågor om tolkning och tillämpning av bestämmelser i eller fullgörande av skyldigheter enligt försäkringsvillkor och försäkringsavtal.

B. Övriga frågor rörande tolkning och tillämpning av detta avtal samt fullgörande av skyldighet att teckna försäkringsavtal.

1. Tvist om kollektivavtalsenlig skyldighet för arbetsgivare att teckna AMF- försäkring samt övriga frågor i kollektivavtal om AMF-försäkringar ska handläggas enligt gällande förhandlingsordning mellan SAF och LO respektive mellan SAF och medlemsförbund i PTK. Om denna ej gäller för visst avtalsområde, ska förhandlingsordningen mellan SAF och LO respektive SAF och SIF följas. Tvister löses i sista hand med bindande verkan av den i § 37 i de gemensamma försäkringsvillkoren för AMF-försäkringarna nämnda skiljenämnden.

2. Underlåter arbetsgivare, som enligt kollektivavtal är förpliktigad därtill, att teckna försäkringsavtal, äger därtill utsedd nämnd vid vite av belopp som nämnden bestämmer, förelägga arbetsgivaren att inom av nämnden angiven tid fullgöra sin skyldighet enligt avtalet.

Fråga om utdömande av förfallet vite avgöres av den i § 37 i de gemensamma försäkringsvillkoren för AMF-försäkringarna nämnda skiljenämnden. Utdömt vite tillfaller AMF.

3. Har ersättning enligt § 13 i de gemensamma försäkringsvillkoren för AMF- försäkringarna utgetts till anställd hos arbetsgivaren, som trots erforderlig framställning från AMF underlåtit att fullgöra kollektivavtalsenlig skyldighet att teckna försäkringsavtal, kan berört fackförbund föra talan mot arbetsgivaren hos arbetsdomstolen om kollektivavtalsbrott.

4. Har arbetsgivare inte betalt premie i rätt tid eller har arbetsgivare som enligt kollektivavtal varit skyldig teckna försäkring inte gjort detta från i kollektivavtalet angiven tidpunkt, åligger det arbetsgivaren att till AMF betala

- förfallen premie respektive premie från den dag från vilken försäkring enligt kollektivavtal skulle ha tecknats jämte
- ränta med ett procenttal motsvarande gällande diskonto ökat med 5 procentenheter samt
- eventuella indrivningskostnader.

Om synnerliga skäl föreligger kan AMF – efter hörande av därtill utsedd nämnd – nedsätta fordran enligt föregående stycke.

§ 6

Denna överenskommelse gäller tillsvidare från och med den 1 januari 1979 med en ömsesidig uppsägningstid om ett år. Den kan dock ej uppsägas att upphöra före den 1 januari 1982. För särskilda försäkringsvillkor för AGB, AGS, STP, TFA och TGL samt skyldigheten att teckna envar sådan försäkring, gäller dock vad som särskilt överenskommits eller kan komma att överenskommas härom.

ÖVERENSKOMMELSE

ANGÅENDE DELTIDSARBETE

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

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras.

Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagarren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

Vid utökat arbetskraftsbehov gäller LAS § 25 a.

JÄMSTÄLLDHETSAVTAL

Det råder bristande jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället, bl.a. inom arbetslivet. Parterna är ense om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Härigenom kan också den nuvarande, ojämna fördelningen mellan kvinnor och män i olika sysselsättningar ändras. Detta leder i sin tur till att skillnader i genomsnittlig lön för kvinnor och män kan försvinna.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att den bristande jämställdheten främst är en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om könsbestämda yrkesroller. Detta arbete försvåras av att könsfördomar ofta är omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida kunskap och skapa opinion i frågan.

SAF, LO och PTK är också eniga om att jämställdhetsåtgärder på arbetslivets område inte ensamma kan åstadkomma jämställdhet i samhället i dess helhet, men att de verksamt kan bidra till en utveckling i den riktningen. Det är därför väsentligt att åtgärder för jämställdhet vidtas i företagen. Vikten härav har också markerats i § 2 mom 1 i Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK.

§ 1 Mål för jämställdhet i arbetslivet

SAF, LO och PTK är ense om att viktiga mål för ett fortlöpande och planmässigt jämställdhetsarbete är:

- att** kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet
- att** kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor
- att** arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män

att en jämnare fördelning mellan kvinnor och män uppnås i sådana sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visat sig vara bundna samt

att förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.

Protokollsanteckning

Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål ska, med beaktande av vad som anges i § 3 Jämställdhetslagen, inte betraktas som diskriminerande.

§ 2 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren svarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget. Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek, geografiska belägenhet och ekonomiska förutsättningar.

§ 3 De lokala parternas uppgifter

De lokala parterna ska bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för jämställdhet. I sådant syfte ska de gemensamt kartlägga företaget från jämställdhetssynpunkt samt överlägga om vilka åtgärder som ska vidtas. Detta arbete ska bedrivas i former enligt § 8 Utvecklingsavtalet.

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna samverkar fortlöpande för att uppnå de uppställda jämställdhetsmålen.

Vidtagna jämställdhetsåtgärder ska regelbundet utvärderas.

§ 4 Personalrekrytering

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationer vid platsannonsering samt befattningsbeskrivningar ska utformas på ett könsneutralt sätt. Könsneutrala yrkesbenämningar eftersträvas.

Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget, kan detta anges i platsannons samt det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s.k. riktad annonsering).

§ 5 Arbetsförhållanden

En av förutsättningarna för könsneutral personalrekrytering är att arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållandena i övrigt utformas så att de inte utgör hinder för att anställa män eller kvinnor.

Detta kan bl.a. ske genom att det finns tillgång till omklädnings- och hygienutrymme för både kvinnor och män samt att tekniska hjälpmedel, när så erfordras, ställs till förfogande för att underlätta arbetet.

§ 6 Arbetsledning

Det är väsentligt att personer med arbetsledande funktioner erhåller erforderlig information och utbildning i jämställdhetsfrågor och att arbetsledningen utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

§ 7 Utveckling av den anställda i arbetet

Med tillämpning av § 3 mom 4 Utvecklingsavtalet bör möjligheter skapas till arbetsbyte, arbetsrotation, vikariattjänstgöring och liknande i syfte att göra inbrytningar på befattningsområden, som domineras av det ena könet.

Utbildningsbehoven i företaget bör bedömas även från jämställdhetssynpunkt.

Vid rekrytering till utbildning ska män och kvinnor erbjudas lika möjligheter. Riktade utbildningsinsatser i syfte att bryta en ojämn fördelning mellan kvinnor och män i viss sysselsättning bör dock eftersträvas.

§ 8 Utvecklingen på jämställdhetsområdet

Utvecklingen på jämställdhetsområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt ska följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

§ 9 Meningsskiljaktigheter

Twister om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska, i tillämpliga delar behandlas i enlighet med § 16 mom 2–5 Utvecklingsavtalet.

Protokollsanteckning

Parterna är eniga om att tvist rörande skälig omfattning och inriktning av åtgärderna enligt § 2 detta avtal av endera parten för slutgiltigt avgörande kan hänskjutas till Skiljenämnden för Utvecklingsavtalet.

Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av Skiljenämnden.

SAF, LO och PTK åtar sig att verka för att Skiljenämndens utslag efterföljs.

Om rättelse ej sker inom av Skiljenämnden fastställd tid, må nämnden förelägga arbetsgivare att vid vite rätta sig efter Skiljenämndens beslut.

Utdömt vite disponeras av Rådet för utvecklingsfrågor för jämställdhetsåtgärder. Skadeståndspåföljd ska ej ifrågakomma i tvist som avgörs av Skiljenämnd.

§ 10 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

LÖNEGRUPPERING

Grupp 1 utgörs av högt kvalificerade arbetare såsom 1:e man, reparatörer, skiftbasar, trågåre, chaufförer

Grupp 2 utgörs av övriga bageriarbetare

Grupp 3 utgörs av paketeringspersonal

Grupp 4 utgörs av arbetare som fyllt 17 men ej 18 år

Grupp 5 utgörs av arbetare som fyllt 16 år

Övertidsersättning 50 %, 80 % och 100 % på ovanstående timlöner se § 6.

Lärlingar betalas med 70 % av lön enligt respektive tabell de 40 första effektiva arbetsdagarna.

Till tim- och prestationsavlönade arbetstagare i lönegrupp 1, 2 och 3 (ej anställningstidstillägg) betalas skiftformstillägg per arbetad timme beräknat på arbetstagarens genomsnittliga tim- och prestationslön.

Skiftformstillägget utgör kompensation för minskning av veckoarbetstiden från 40 till 38 timmar för skiftarbete.

Vid intermittent tvåskiftsarbete är skiftformstillägget 5,3 %.

För att arbetstiden ska utnyttjas effektivt tillämpas följande:

min		perioder
0 – 6	=	1
7 – 12	=	2
13 – 18	=	3

o s v

För sen respektive tidig avgång medför avdrag med hel period enligt ovanstående tabell. Beordrad övertid ska räknas i perioder.

LÖNETARIFFER

<i>Timlön, kr/timme</i>		
Lönegrupp	2025-04-01	2026-04-01
1	161,16	166,74
1 anst 1 år	168,07	173,65
1 anst 2 år	170,37	175,95
2	160,62	166,20
2 anst 1 år	167,53	173,11
2 anst 2 år	169,83	175,41
3	160,20	165,78
3 anst 1 år	167,11	172,69
3 anst 2 år	169,41	174,99
4	137,82	143,40
5	123,08	128,66

<i>Em-skift, kr/timme</i>		
Lönegrupp	2025-04-01	2026-04-01
1	14,84	15,27
1 m 1 års anst	14,84	15,27
1m 2 års anst	14,84	15,27
2	14,84	15,27
2 m 1 års anst	14,84	15,27
2 m 2 års anst	14,84	15,27
3	14,84	15,27
3 anst 1 år	14,84	15,27
3 anst 2 år	14,84	15,27

<i>Trågåres nattskift, lördagskift I, kr/timme</i>		
Lönegrupp	2025-04-01	2026-04-01
1	57,03	58,69
1 m 1 års anst	57,03	58,69

1m 2 års anst	57,03	58,69
2	57,03	58,69
2 m 1 års anst	57,03	58,69
2 m 2 års anst	57,03	58,69
3	57,03	58,69
3 anst 1 år	57,03	58,69
3 anst 2 år	57,03	58,69

<i>Skiftersättning, lördag II, III, söndag I-III, kr/timme</i>		
Lönegrupp	2025-04-01	2026-04-01
1	99,50	102,38
1 m 1 års anst	99,50	102,38
1m 2 års anst	99,50	102,38
2	99,50	102,38
2 m 1 års anst	99,50	102,38
2 m 2 års anst	99,50	102,38
3	99,50	102,38
3 anst 1 år	99,50	102,38
3 anst 2 år	99,50	102,38

<i>Skiftformstillägg, procent</i>		
Lönegrupp	2025-04-01	2026-04-01
1	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
1 m 1 års anst	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
1m 2 års anst	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
2	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
2 m 1 års anst	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
2 m 2 års anst	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
3	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
3 anst 1 år	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1
3 anst 2 år	5,3 resp 11,1	5,3 resp 11,1

Lönetillägg för anställningstid avser anställd som ligger på minimilönetariff.

