

KEMISKA FABRIKER

Kollektivavtal

1 april 2025 – 31 mars 2027



IFMETALL

IKEM

Kemiska fabriker

Kollektivavtal

IKEM • IF Metall

Avtalsperiod: 1 april 2025 – 31 mars 2027

Innehåll

Kollektivavtal	9
<i>Lokal överenskommelse</i>	10
§ 1 Ordinarie arbetstid	10
Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd	10
Mom 2 Arbetstidens förläggning	10
Mom 3 Förändring av arbetstid	11
Mom 4 Dygnsvila	11
Mom 5 Veckovila	11
Mom 6 Övertidsarbete	12
Mom 7 Sammanlagd arbetstid	12
Mom 8 Raster och måltidsuppehåll	12
Mom 9 Pauser	12
Mom 10 Nattvila	13
Mom 11 Ordinarie arbetstid för nattarbetande	13
Mom 12 Nattarbete som innebär särskilda risker	13
Mom 13 Undantag	13
§ 2 Löneform och löneberäkning.....	14
Mom 1 Löneform	14
Mom 2 Lön per dag och timme	15
<i>Mom 2:1 Löneberäkning vid frånvaro</i>	15
<i>Mom 2:2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning</i>	16
Mom 3 Lön för del av löneperiod	16
§ 3 Lönertillägg vid förflyttning av personal	16
§ 4 Tillägg för skiftarbete och förskjuten arbetstid	17
Mom 1 Tillägg för skiftarbete	17
Mom 2 Förskjuten arbetstid och byte av ordinarie arbetstid	17
§ 5 Övertidsarbete m m	18
Mom 1 Övertidsarbete	18
Mom 2 Meddelande om övertidsarbete	18
Mom 3 Övertidsersättning	19
Mom 4 Kompensationsledighet	19
Mom 5 Inställelseersättning	20
§ 6 Beredskapstjänst	21
Mom 1 Beredskapstjänst	21

Mom 2 Beredskapsersättning	21
Mom 3 Ersättning vid arbete under beredskap	22
§ 7 Reseersättning och traktamente	22
Mom 1 Arbete utomlands	22
§ 8 Löneutbetalning	23
§ 9 Permission och tjänstledighet	23
Mom 1 Permission	23
Mom 2 Tjänstledighet	24
§ 9 a Arbetsskada	24
§ 10 Semester	24
Mom 1 Semesterledighet	24
Mom 2 Semesterlön och semesterersättning	25
1 Semesterlön	25
2 Semesterersättning	26
3 Obetalda semesterdagar	26
4 Ändrad sysselsättningsgrad	26
5 Utbetalning av semesterlön	26
6 Sparande av semester	27
7 Semester för intermittent deltidsarbetande	27
8 Nettoberäkning av semester för skiftarbetstagare	28
Mom 3 Semester för nyanställda	28
Mom 4 Ansökan om föräldraledighet under juni - augusti	29
Mom 5 Anmälan om sjukdom	29
Mom 6 Tidsbegränsad anställning	30
§ 11 Sjuklön m m	31
Mom 1 Rätt till sjuklön	31
Mom 2 Beräkning av sjuklön	32
Mom 2:1 Sjukdom under den lagstadgade sjuklöneperioden	32
Mom 2:2 Sjukdomsfall längre än den lagstadgade sjuklöneperioden	33
Mom 3 Sjukdom under semester	33
§ 12 Ordningsregler.....	33
Mom 1 Annat uppdrag	33
Mom 2 Ordningsregler	34
§ 13 Försäkringar	34
§ 14 Ingående och upphörande av anställning	34
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	34
Mom 2 Uppsägningstid	35

Mom 3 Påföljder mm då arbetstagaren uteblir från arbetet	35
Mom 4 Turordning och företrädesrätt	36
Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	39
Mom 6 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	40
Mom 7 Återanställning	40
Mom 8 Förfarande vid återanställning	41
Mom 9 Huvudavtalets regler vid inhyrning	41
Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	42
<i>Mom 10:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)</i>	42
<i>Mom 10:2 Ansökan och underrättelse</i>	42
<i>Mom 10:3 Förhandling och tvist</i>	43
§ 15 Permitteringslön m m.....	43
§ 16 Arbetets ledning och fördelning.....	44
§ 17 Meningsskiljaktigheter.....	44
Mom 1 Förhandlingsordning	44
§ 18 Avtalets giltighetstid	45
Bilaga 1 Överenskommelse angående deltidarbete ...	46
Bilaga 2 Regler om lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)	47
1 Definition	47
2 Rätt till lönetillägg (OPT)	47
3 Beräkning av lönetillägg	48
4 Utbetalning av lönetillägg	48
Bilaga 3 Samarbetsavtal angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter.....	49
Mom 1 Allmänt om uppbörd	49
Mom 2 Avdrag och inbetalning	49
Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet	50
Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet	50
Mom 5 Giltighetstid	52
Bilaga 4 Överenskommelse om permitteringslön	53
Mom 1 Allmänt	53
Mom 2 Permitteringslön	53

Mom 3 Undantag	54
Bilaga 5 Partsöverenskommelser	55
Utdrag från protokollet från 2007 års avtalsförhandlingar	55
<i>Medverkan vid introduktion</i>	55
<i>Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet</i>	55
Bilaga 6 Löneavtal.....	56
1 Lönebildningens betydelse	56
2 Utgångspunkter för lönebildningen	56
3 Riktlinjer för lönesättning	56
4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna	57
4:1 Löneprocessen	57
4:2 Förhandlingar	57
4:3 Lägsta lön	58
Kompetensutveckling i kemiföretagen	59
<i>Förutsättningar</i>	59
<i>Behov</i>	59
<i>Ansvar</i>	59
<i>Dialog</i>	59
<i>Samverkan</i>	60
<i>Lönebildningen</i>	60
Bilaga 7 Arbetstid och Livsarbetstid	61
Livsarbetstid	61
Nationaldagen	62
§ 1.....	62
§ 2.....	62
§ 3.....	62
Bilaga 8 Information om avsättning till deltidspensionspremie	64
Bilaga 9 Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor.....	65
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	65
§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete	65

§ 3 Företagshälsovård	66
§ 4 Utbildning	66
§ 5 Förhandlingsordning.....	67
Skiljenämnd	67
§ 6 Giltighetstid	67
Bilaga 10 Avtal om yrkesintroduktion	68
§ 1 Avtalets syfte	68
§ 2 Tillämpningsområdet.....	68
§ 3 Anställning för yrkesintroduktion	69
§ 4 Lön	69
§ 5 Övrigt.....	70
§ 6 Giltighetstid	70
Bilaga 11 Protokoll	71
Förteckning över övriga avtal och överenskommelser som gäller mellan parterna	72

Kollektivavtal

mellan

IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

och

IF Metall

gällande för till IKEM anslutna kemiska fabriker.

Kollektivavtal mellan IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige och IF Metall gällande för till IKEM anslutna kemiska fabriker. Avtalet kan utgöra utgångspunkt för diskussioner angående tillskapande av likartade regler för samtliga anställda i företaget.

Lokal överenskommelse

Där avtalets paragrafer ger möjlighet till lokal överenskommelse möjliggörs för de lokala parterna att anpassa avtalets bestämmelser till företagen och de anställdas egna förutsättningar och behov.

§ 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör följande: Vid kontinuerligt treskiftsarbete: 1768 timmar i genomsnitt per år, vid intermittent treskiftsarbete och intermittent, kontinuerligt tvåskiftsarbete: 1912 timmar i genomsnitt per år; 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka, vid dagarbete: 2012 timmar i genomsnitt per år; 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka.

Anmärkning:

I vecka med helgdag ska den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, som kan variera under olika delar av året, fastställs per dag, vecka eller annan tidsperiod genom överenskommelse för varje arbetsställe särskilt. Överenskommelsen bör träffas i god tid före varje nytt år.

Anmärkning:

Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer/arter än enligt Mom 1 ovan bör träffas där detta främjar verksamheten. Sådana arbetstidsanordningar kan utformas så att den anställda ges möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning.

Vid bristande överenskommelse förläggs dagarbetstiden respektive arbetstiden vid tvåskiftsarbete enligt följande:

Dagarbete: Måndag t o m fredag mellan kl 07.00 och 16.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.

Tvåskiftsarbete: Måndag t o m fredag förmiddagsskiftet mellan kl 05.30 och 13.36 och eftermiddagsskiftet mellan kl 13.36 och 21.42 med en halvtimmes rast på vardera skiftet.

Beträffande arbetstidens förläggning i övrigt gäller vad som stadgas i specialbestämmelserna för de olika arbetsplatserna. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar vid dagarbete.

Mom 3 Förändring av arbetstid

Undantag från bestämmelserna angående den ordinarie arbetstidens längd och förläggning enligt Mom 2 kan göras i de fall arbetstiden av tekniska skäl enligt arbetsledningens avgörande måste förläggas på annat sätt. Undantag av andra skäl kan ske efter lokal överenskommelse.

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren önskar förlägga arbetstiden till annan tid än vad som gäller enligt § 1 Mom 2, träffas överenskommelse direkt mellan arbetsgivaren och den eller de arbetstagare som berörs. Sådan överenskommelse kan träffas för en tid om högst 6 månader.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

Önskar arbetsgivaren eller arbetstagaren efter 6 månader att tiden ska förlängas ska sådan överenskommelse godkännas av den lokala fackliga organisationen.

Enskilda överenskommelser upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Anmärkning:

Övergång från dag- till skiftarbete innebär inte ändring av arbetstidens förläggning enligt ovan.

Mom 4 Dygnsvila

Varje arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod.

Mom 5 Veckovila

Varje arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila). För

uppgörande av ändamålsenliga skiftscheman vid kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring ävensom vid övertidsarbete kan avsteg i erforderlig omfattning göras från första stycket, under iakttagande av reglerna i Mom 13. Härvid ska även iakttas att veckovilan utgör minst 30 timmar per sjudygnperiod. Hinder möter likväl inte att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar.

Mom 6 Övertidsarbete

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad dock med högst 200 timmar under ett kalenderår, såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat. När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt arbetstidslagen de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten, dock högst 100 timmar per kalenderår.

Mom 7 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid inräknas. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala.

Mom 8 Raster och måltidsuppehåll

Rast ska förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Mom 9 Pauser

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver

det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 10 Nattvila

Alla arbetstagare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå. Avvikelse från första stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Anmärkning:

Parterna är ense om att arbete inom avtalsområdet omfattas av det generella undantaget från förbudet om nattarbete.

Mom 11 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Anmärkning:

- 1. Om veckovilan faller inom beräkningsperioden ska veckovilan inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

Mom 12 Nattarbete som innebär särskilda risker

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Mom 13 Undantag

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i Mom 4-5, 7-8 och 11, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod. Avvikelse får även göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat skiftbyte eller

övertidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod. Vidare är avvikelse tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod. Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt första – tredje styckena i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, ska den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar.

Anmärkning:

Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande viloperioden för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att arbetstagaren trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande viloperioden till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Om motsvarande viloperiod inte kan ges inom sju kalenderdagar, kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk compensation.

§ 2 Löneform och löneberäkning

Mom 1 Löneform

Som löneform tillämpas månadslön vilket innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad oberoende av därunder inträffande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Månadslönen avvägs enligt de grunder som anges i mellan parterna särskilt träffat löneavtal, vilket innebär att månadslönen ska vara individuell och differentierad och grundas på arbetsuppgifternas art och innehåll samt hur de utförs, de kompetenskrav som ställs, liksom uppnådda resultat och företagets förutsättningar.

Mom 2 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 40 timmar	$\frac{\text{månadslönen}}{175}$
Lön per timme utgör vid arbetsvecka om 38 timmar	$\frac{\text{månadslönen}}{166}$
Lön per timme utgör vid årsarbetstid om 1 768 timmar	$\frac{\text{månadslönen}}{154}$

I avtalet avses med månadslön fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtas inte eventuell rörlig premielöneandel.

Mom 2:1 Löneberäkning vid frånvaro

Frånvaro på grund av sjukdom – se § 11 Sjuklön m m.

Vid annan frånvaro än sjukfrånvaro görs följande avdrag:

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

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs härutöver avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

Vid längre frånvaro än fem arbetsdagar görs avdrag med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder en frånvaroperiod samt sön- och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas inte som frånvarodagar.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs – oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag – avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning:

Vid tillämpning av § 5 Mom 5 anmärkning 3 och § 9 Mom 1 och § 9a görs inte löneavdrag.

Mom 2:2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad, utges förutom rörlig premielöneandel lön per arbetad timme.

§ 3 Lönetillägg vid förflyttning av personal

Rörande lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering) gäller regler enligt bilaga 2.

Rörande lönetillägg vid tillfällig förflyttning (omflyttning) har parterna överenskommit om vissa rekommendationer.

§ 4 Tillägg för skiftarbete och förskjuten arbetstid

Mom 1 Tillägg för skiftarbete

Vid skiftarbete och förskjuten arbetstid, som förläggs till följande tider, utges tillägg med belopp per timme, beräknade enligt nedan.

Kvälls- och nattetid Från kl. 18 till kl. 06 såvida inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{månadslönen}}{480}$
Sön- och helgdagstid Från kl. 06 på lördag och kl. 18 dag före helgdag till kl. 06 dagen efter sön- och helgdagen, såvida inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
Storhelgstid Från kl. 22 dagen före nyårsafton till kl. 06 den 2 januari Från kl. 18 skärtorsdagen till 06 tredjedag påsk Från kl. 06 den 1 maj till kl. 06 den 2 maj Från kl. 06 nationaldagen till kl. 06 dagen efter nationaldagen Från kl. 18 dagen före midsommarafton till kl. 22 dagen efter midsommardagen Från kl. 18 dagen före julafton till kl. 06 tredjedag jul	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Anmärkning:

Tillägg för sön- och helgdagstid från kl. 18.00 dag före helgdag gäller inte för dag före nationaldagen.

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

Mom 2 Förskjuten arbetstid och byte av ordinarie arbetstid

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt vid arbetstagares övergång från en ordinarie arbetstid till en annan som beordrats av arbetsgivaren – t ex från dag- till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat – betalas under högst tre arbetsdagar i följd härefter ett tillägg per timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{480}$$

för den arbetstid som faller utanför den arbetstid som gällde för arbetstagaren dessförinnan. Beträffande begreppet månadslön se Mom 1.

Sker ny övergång inom 14 kalenderdagar utges inget tillägg enligt ovan. Detta tillägg betalas inte för tid varunder övertidsersättning betalas. Tillägget betalas däremot vid sidan av eventuellt tillägg enligt Mom 1.

Anmärkningar

- 1. Ersättning enligt ovan utges inte vid förändring av arbetstiden med tillämpning av § 1 Mom 3.*
- 2. Ersättning enligt Mom 2 utges inte till arbetstagare i vars arbetsuppgifter ingår att växla mellan olika arbetstider (t ex skiftersättare, arbetar i personalreserv) och där överenskommelse har träffats om kompensation i annan form. Inte heller utges ersättning enligt Mom 2 samtidigt med dubbelskiftersättning.*
- 3. Vid planering av arbetstiden i samband med övergångar ska eftersträvas att bortfall av arbetstid för den enskilde arbetstagaren inte uppkommer.*

§ 5 Övertidsarbete m m

Mom 1 Övertidsarbete

Arbetsgivaren äger påfordra arbete på övertid eller eljest på annan tid än den ordinarie arbetstiden.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat avses med övertidsarbete i betalningshänseende all arbetstid, som i timantal per dygn överstiger det för arbetstagaren ordinarie arbetsmåttet.

Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Vid övertidsarbete utges inte tillägg enligt § 4.

Mom 2 Meddelande om övertidsarbete

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

Mom 3 Övertidsersättning

Vid övertidsarbete utges övertidsersättning per timme enligt följande:

Kl. 06-20 helgfria måndagar till fredagar	<u>månadslönen</u> 94
Annan tid än ovan (dock ej storhelg)	<u>månadslönen</u> 72
Storhelg Från kl. 22 dagen före nyårsafton till kl. 06 den 2 januari Från kl. 18 skärtorsdagen till 06 tredjedag påsk Från kl. 06 den 1 maj till kl. 06 den 2 maj Från kl. 06 nationaldagen till kl. 06 dagen efter nationaldagen Från kl. 18 dagen före midsommarafton till kl. 22 dagen efter midsommardagen Från kl. 18 dagen före julafton till kl. 06 tredjedag jul	<u>månadslönen</u> 59

Anmärkning:

Någon särskild ersättning för tiden före kl. 06.00 nationaldagen utges inte.

Beträffande begreppet månadslön se § 2 mom 2.

Övertidsersättningen enligt ovan inkluderar semesterlön.

Mom 4 Kompensationsledighet

Övertidsarbete kompenseras antingen genom övertidsersättning enligt Mom 3, eller om efter arbetsgivarens bedömning så kan ske med hänsyn till verksamheten vid företaget och om arbetstagaren så önskar, i form av ledig tid – kompensationsledighet.

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme. Vid övertidsarbete som ska kompenseras i form av ledig tid, utges övertidstillägg där formlerna enligt Mom 3 ersätts med 0,5%, 0,8% respektive 1,0% av månadslönen. Övertidstillägget inkluderar semesterlön. Om inarbetad tid uppgår till 40 timmar utges för överskjutande tid ersättning enligt Mom 3, såvida annat inte överenskommes lokalt. Beträffande uttagen kompensationsledighet och övertidsutrymme se § 1 Mom 6.

Mom 5 Inställelseersättning

Arbetstagare, som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn räknat än vad som erfordras med hänsyn till för arbetstagaren vid dygnets ingång gällande ordinarie arbetstid, erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuell övertidsersättning för den arbetade tiden, inställelseersättning med belopp enligt andra stycket. Som dygnsgräns gäller i förevarande fall kl. 06.00.

Inställelseersättning utgör från och med 1 april 2025 208 kr per inställelse dock att för inställelse på sön- eller helgdag, i avtalet fastställd fridag eller lördag efter kl. 06.00 utgör beloppet 254 kr. Från och med den 1 april 2026 utgör beloppet 214 kr respektive 262 kr.

Därest arbetstagare inställer sig på beordrad tid och, utan att arbeta minst två timmar, hemskickas för att istället arbeta på annan tid, utges från och med 1 april 2025 en inställelseersättning av 150 kr. Fr o m 1 april 2026 utges 154 kr.

Anmärkning:

Vid företag där enligt lokal överenskommelse ett särskilt tillägg i form av reseersättning e dyl utges utöver ersättning enligt avtal nr 17 § 6 Mom 4 bibehålls tillsvidare detta tillägg. Tillägget minskas i samma mån som de genom denna överenskommelse införda inställelseersättningarna framledes kommer att öka.

Protokollsanteckningar:

- 1. Som extra inställelse enligt Mom 5 räknas inte det fall att arbetstagaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid beredes kortare måltidsrast eller på egen begäran erhåller medgivande att senare återkomma för att utföra arbetet i fråga.*
- 2. Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s.k. dubbelskift) utges en särskild ersättning som från och med 1 april 2025 utgör 254 kr och fr o m 1 april 2026 262 kr*
- 3. Arbetstagare som utför övertidsarbete mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 och som ska påbörja arbete påföljande morgon äger då rätt till permission för vila. Permission utges för samma antal timmar som tillförs övertidsutrymmet enligt arbetstidslagen.*

4. Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetstagaren medför inställelse under både lördags- och söndagsdygnet eller mellan lördag kl. 18.00 och söndag kl 06.00 utges ett särskilt tillägg om sammanlagt 371 kr från och med 1 april 2025 och 382 kr fr o m 1 april 2026.

§ 6 Beredskapstjänst

Mom 1 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetstagaren att under annan än för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar så att arbetstagaren inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen. Beredskapstjänst fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild arbetstagare.

Mom 2 Beredskapsersättning

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	$\frac{\text{månadslönen}}{1400}$
---	-----------------------------------

Dock gäller följande:

Lördag - söndag Från lördag kl 06.00 till måndag kl 06.00	$\frac{\text{månadslönen}}{700}$
Vid helger Från kl 18.00 dagen före till 06.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Pingst- och Midsommarafton, Alla Helgons dag	$\frac{\text{månadslönen}}{1000}$
Från kl 06.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till 06.00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslönen}}{700}$
Från kl 18.00 på Skärtorsdagen och Nyårsafton samt från kl 06.00 på Pingst, Midsommar och Julafton till kl 06.00 första vardagen efter respektive helger, från kl 06.00 på nationaldagen till kl 06.00 dagen efter nationaldagen	$\frac{\text{månadslönen}}{350}$

Anmärkning:

Någon särskild ersättning från kl. 18.00 dagen före nationaldagen utges inte.

Beredskapsersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

Beträffande begreppet månadslön se § 2 Mom 2.

Anmärkning:

Om två ersättningsregler sammanfaller utges ersättning enligt det alternativ som ger den högre ersättningen.

Mom 3 Ersättning vid arbete under beredskap

De lokala parterna ska överenskomma om vilka ersättningsregler som ska gälla vid arbete under beredskap som inte är förknippat med uttryckning.

Anmärkning:

Arbete under beredskap är att anse som arbetad tid och ska i tillämpliga fall antecknas som övertid.

§ 7 Reseersättning och traktamente

Parterna rekommenderar att en lokal överenskommelse utformas så att företagets anställda omfattas av enhetliga regler.

Mom 1 Arbete utomlands

Vid arbete utomlands ska arbetstagaren tillförsäkras motsvarande avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som vid arbete i Sverige.

Anmärkning:

En grundläggande förutsättning för arbetsgivarens försäkringsåtagande är att den anställda inte begär utflyttning från Sverige under det första tjänstgöringsåret.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses: AGS, Avtalspension SAF/LO, TFA, TGL och Omställningsförsäkring.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses: Förmåner enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning- och ATP-förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

§ 8 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker en gång per månad eller en gång per 4-veckors period. Lokal överenskommelse kan träffas om annan ordning för löneutbetalning.

I samband med löneutbetalningen lämnas en specifikation över olika löne-delar och gjorda avdrag.

Arbetsgivaren medverkar till att arbetstagarens lön kostnadsfritt överförs till den bank den enskilde arbetstagaren rutinmässigt och kontinuerligt önskar anlita.

§ 9 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-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 urnnedsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar.

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.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet (=ledighet utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. Vid tjänstledighet görs löneavdrag enligt § 2 Mom 2:1.

§ 9 a Arbetsskada

Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av arbetsskada som inträffat på arbetsplatsen eller ostridigt inträffat under färd till eller från arbetsplatsen görs inte löneavdrag. Samma regel gäller vid återbesök, som föreskrivs av läkare.

Löneavdrag görs inte heller om arbetstagare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada.

Löneavdrag görs endast då arbetstagaren uppbär eller kunnat uppbära ersättning för frånvarotiden från Försäkringskassan eller TFA. Arbets-givaren lämnar även ersättning för styrkta resekostnader som inte ersätts av allmän försäkringskassa samt för kostnaden för läkarbesöket enligt fastställd taxa.

Samma regel (även ifråga om av läkaren föreskrivet återbesök) gäller vidare när arbetstagare efter rekommendation av läkare kallas att genomgå yrkesmedicinsk undersökning.

§ 10 Semester

Mom 1 Semesterledighet

Semester utges enligt lag.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

Anmärkning:

För processindustrin är det nödvändigt att huvudsemestern förläggs så att störningar i produktionen eller verksamheten inte uppkommer.

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning

1 Semesterlön

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8% av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.
- Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.
- 0,52% per betald semesterdag av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret i den mån dessa inte inräknats i månadslönen.

Med rörliga lönedelar avses i detta sammanhang:

- Tillägg för skiftarbete och förskjuten arbetstid, beredskapsersättningar m m.
- Bonus, premie eller liknande rörliga lönedelar.

Till summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning:

Semestertillägget 0,52% förutsätter att full betald semester intjänats. Om så inte är fallet ska semestertillägget upjusteras genom att 0,52% ska multipliceras med 25 och divideras med antalet betalda semesterdagar som har intjänats.

För arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid gäller en garanterad semesterlön per betald semesterdag.

För vuxna arbetstagare är semesterlönegarantin från och med 1 april 2025 1 715 kr och fr o m 1 april 2026 1 767 kr. För minderåriga är motsvarande belopp 1 274 kr år 2025 och 1 312 kr år 2026.

För deltidsarbetande omräknas garantibeloppet i förhållande till arbetstiden.

Om arbetstagarens semesterlön per dag inte uppgår till det garanterade beloppet utges en extra utfyllnad som motsvarar skillnaden mellan garantibeloppet och arbetstagarens semesterlön per dag.

Semesterlönegarantin gäller även vid beräkning av semesterlön för uttagen sparad semesterdag och semesterersättning.

2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6% av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt punkt 1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se punkt 4.

3 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6% av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön se punkt 1.

4 Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Beträffande begreppet månadslön – se punkt 1.

5 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande: Semestertillägget om 0,8% utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern. Semestertillägget om 0,52% utbetalas senast vid semesterårets slut.

Anmärkning:

Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semestertillägget ska utbetalas före semesterledigheten.

6 Sparande av semester

Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats. Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt punkt 1 (exklusive anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,52% ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår dagen sparades. Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se punkt 4.

7 Semester för intermittent deltidssarbete

Om en arbetstagare är deltidssanställd och det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat innebär att arbetstagaren inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidssarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar som ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidssanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren. Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar}$$

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

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

Med antalet arbetsdagar per vecka avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som

omfattar hel förlägningscykel). Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

När semester utläggs för sådan arbetstagare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel:

Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

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

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

8 Nettoberäkning av semester för skiftarbetstagare

Vid företag där s.k. nettoberäkning av semesterdagar tillämpas för skiftarbetstagare anpassas procenttalen för semestertillägg, tillägget för rörliga lönedelar, semesterersättning respektive avdraget för uttagen obetald semesterdag så att de motsvarar förhållandet mellan antalet semesterdagar enligt semesterlagen och antalet nettosemesterdagar.

Mom 3 Semester för nyanställda

Om en nyanställds betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha

längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs. Sådana överenskommelser ska vara skriftliga.

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

- är sjuk
- har frånträtt sin anställning enligt 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd eller
- har sagts upp på grund av arbetsbrist.

Uppllysning:

För arbetstagare som har fått fler betalda semesterdagar än de han tjänat in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29a § semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

Mom 4 Ansökan om föräldraledighet under juni - augusti

Om arbetsgivaren senast den 15 februari begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 mars. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning:

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

Mom 5 Anmälan om sjukdom

För att sjukfrånvaro ska kvalificera till semester och semesterlön ska sjukdomen snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren och senast inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrkas genom utbetalningskort eller intyg från allmän försäkringskassa, när ersättning härifrån utgått, eljest genom skriftlig försäkran av vederbörande arbetstagare.

Har arbetstagaren varit förhindrad att anmäla sjukdomen till arbetsgivaren, ska frånvaron likväl kvalificera, om arbetstagaren kan visa att godtagbart hinder förelegat och styrka sjukdomen genom utbetalningskort eller intyg från Försäkringskassan.

Om arbetstagaren försummat att inom 14 dagar efter återkomsten i arbetet styrka sjukdomen, ska frånvaron likväl kvalificera, om arbetstagaren senast i anslutning till att semesterlön utbetalas styrker sjukdomen genom utbetalningskort eller intyg från Försäkringskassan.

Arbetsgivaren kan i samtliga fall kräva att sjukdomen styrks genom läkarintyg under förutsättning att arbetsgivaren klargjort detta, antingen i form av generell bestämmelse eller i det enskilda fallet för vederbörande arbetstagare senast i samband med att arbetsgivaren får anmälan om sjukdomen.

Om arbetsgivaren kräver intyg av läkare, som av arbetsgivaren anvisas, ska arbetsgivaren ersätta kostnaden för intyget.

Protokollsanteckningar:

- 1. Om arbetstagaren inte anmält orsaken till frånvaron eller inte styrkt sjukdomen snarast möjligt efter återkomsten i arbetet bör arbetsgivaren efterhöra orsaken och begära att av arbetstagaren åberopad sjukdom styrks. Om arbetstagaren i så fall inte styrker sjukdomen inom en vecka häfter är sjukdomen inte kvalificerande.*
- 2. Vid långvarig sjukdom ska läkarintyg om sjukdomen lämnas efter intjänandeårets slut.*
- 3. Formulär för skriftlig försäkran enligt första stycket tillhandahålls av arbetsgivaren.*
- 4. Vid långvarig sjukdom, som varar över ett årsskifte, ska läkarintyg om sjukdomen lämnas efter årets slut.*

Mom 6 Tidsbegränsad anställning

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

§ 11 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön.

Vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren.

Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare ska arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Anmärkning:

Om en arbetstagare skadas under arbete så att arbetstagaren tvingas lämna arbetsplatsen, anses sjukanmälan gjord vid skadetillfället i de fall hälsotillstånd eller sjukvårdsbehandling förhindrar arbetstagaren att göra sjukanmälan. Resterande del av dagen räknas då som karens i de fall arbetstagaren är arbetsoförmögen och sjukskriven påföljande arbetsdag.

I syfte att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete är det av gemensamt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren att orsaken till arbetsoförmågan klarläggs så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsoförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Intyget syftar vidare till att i enlighet med första stycket klarlägga sjukdomsbilden.

Om den anställde ofta är sjukfrånvarande och/eller när det befaras att andra orsaker än sjukdom ligger bakom frånvaron, kan arbetsgivaren under en fastställd period begära att den anställde i kommande sjukperioder styrker sin frånvaro med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg redan från första sjukdagen, för att ha rätt till sjuklön. Vid sådan begäran kan arbetsgivaren anvisa läkare eller vårdgivare som ska utfärda intyget.

Om arbetstagaren inte kan uppvisa intyg från anvisad läkare föreligger ingen rätt till sjuklön. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren.

Begäran om förstadagsintyg och/eller anvisning av läkare eller vårdgivare ska föregås av samråd med lokal facklig organisation.

Anmärkningar:

- 1. Arbetsgivaren ska vid samrådet redovisa skälen till varför han avser ålägga arbetstagaren att styrka sin sjukdom med läkarintyg och i förekommande fall skälen till att anvisa och att enbart intyg från vissa läkare godtas för att sjuklön ska betalas. Vid anvisning av läkare ska hänsyn tas till typ av sjukdomsbild, bostadsort, företagshälsovård och den praktiska möjligheten för arbetstagaren.*
- 2. Med kostnader för begärt intyg menas rimliga kostnader som arbetstagaren har haft för att införskaffa intyget inklusive resekostnader.*

Mom 2 Beräkning av sjuklön

Sjuklön utges för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om arbetstagaren inte varit sjuk.

Mom 2:1 Sjukdom under den lagstadgade sjuklöneperioden

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom t o m den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden görs sjukavdrag per timme enligt nedan från den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

Övriga lönedelar och ersättningar som avser ersättning för ordinarie arbetstid ingår i beräkningsunderlaget.

Karensavdrag För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	Avdrag efter karens För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Sjuklön vid arbetsolycksfall

Vid arbetsolycksfall utges ersättning under sjuklöneperioden i enlighet med TFA-försäkringen.

Mom 2:2 Sjukdomsfall längre än den lagstadgade sjuklöneperioden

Avdrag görs från och med 15:e kalenderdagen för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkningar:

1. *Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som ska ingå i beräkningsunderlaget.*
2. *Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det den tidigare sjukperioden upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karenstid, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.*
3. *Antalet karenstillfällen på 12-månadersperiod får inte överstiga 10 tillfällen.*
4. *För arbetstagare, som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön redan från första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag i enlighet med mom 2:1 avdrag efter karens.*

Mom 3 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § Semesterlagen begär att semestern ska uttas senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete enligt Mom 2:1 och 2:2.

§ 12 Ordningsregler

Mom 1 Annat uppdrag

En arbetstagare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla, ska därför först samråda med arbetsgivaren.

Anmärkning:

En arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

Mom 2 Ordningsregler

Vid varje arbetsplats utfärdade ordningsregler ska noggrant efterföljas.

§ 13 Försäkringar

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan SAF och LO:

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalspension SAF-LO

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Omställningsförsäkring

§ 14 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare i följande fall.

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren ska börja tjänstgöring enligt lagen (1984:1809) om totalförsvarsplikt, som ska pågå mer än tre månader.

4. Avtal om viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.
5. Avtal om tidsbegränsad provanställning om prøvotiden är högst sex månader.
6. Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Visstidsanställning enligt denna punkt får inte vara kortare än en dag.

Arbetsgivare som träffar avtal enligt ovan, ska snarast, dock senast inom en vecka, enligt lagen underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om detta. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningen är högst en månad.

Härutöver kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas om det sker skriftligt och godkännes av den lokala arbetstagarorganisationen.

Mom 2 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida utgör två månader efter två års anställning i företaget om inte överenskommelse om annat träffats mellan arbetsgivaren och den anställda.

Mom 3 Påföljder mm då arbetstagaren uteblir från arbetet

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, förlorar innestående lön och semesterersättning. Det en arbetstagare förlorar får dock uppgå till högst ett belopp, som motsvarar hälften av grundtimlönen för de dagar av uppsägningstiden arbetstagaren inte infunnit sig på arbetet.

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att ha anmält orsaken till sin frånvaro till arbetsgivaren, anses ha slutat sin anställning utan att ha iakttagit uppsägningstiden. Om arbetstagaren ändå inställer sig till arbetet inom rimlig tid och då som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anger omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro ska arbetstagaren underrättas och överläggning ske med den lokala arbetstagarorganisationen innan någon åtgärd vidtas.

Anmärkning:

Belopp, som har innehållits utbetalas av arbetsgivaren till den lokala arbetstagarorganisationen som ska använda detta till utbildning, fritidsändamål eller dyl för arbetstagarna vid företaget.

Mom 4 Turordning och företrädesrätt

Reglerna i lagen om anställningsskydd om turordning och återanställning gäller med följande ändringar och tillägg: Mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen vid företaget får – om så skulle bli aktuellt vid uppkommande fall av personalförändringar till följd av driftsinskränkningar – överenskommelse träffas (lokal överenskommelse) om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Sådan överenskommelse kan träffas avseende turordning för uppsägning och återanställning vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Centrala parter kan när synnerliga skäl föreligger begära central förhandling om sådan överenskommelse.

Följande framgår av protokollsutdrag ur kapitel 3, §§ 8 och 9 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO:

Ur Huvudavtalet:

§ 8

I förhållandet mellan LO och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt

beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning:

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategori-klyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan

arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt Mom 4, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om som regel sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

En arbetstagare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in en ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Det förutsätter att arbetstagaren återanställts tillsvidare och att arbetstagaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning:

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt Mom 4 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga. Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt Mom 4. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta

företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Mom 6 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning ske under sammanlagt 30 arbetsdagar, då inhyrning på grund av tidsbegränsning är motiverat. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och den lokala arbetstagarorganisationen. Om den lokala arbetstagarparten vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i Mom 7.

Om arbetsgivaren, trots att den lokala arbetstagarorganisationen motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till envar av de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt Mom 4. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

Mom 7 Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt Mom 6 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal

arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt Mom 4, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

Anmärkning:

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 8 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återanställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt Mom 4. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning:

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och att en accept således inte innebär att återanställning är garanterad. När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt Mom 7 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Mom 9 Huvudavtalets regler vid inhyrning

Vid inhyrning gäller enligt utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO, Kap. 3 § 10 följande:

Ur Huvudavtalet:

§ 10

I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO följande tillämpas istället för vad som föreskrivs i den lagen.

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda

arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt andra stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt andra stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 10:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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.

Mom 10:2 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 berörd arbetstagarare.

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

Kommentar: Beloppet räknas årligen upp med KPI.

Mom 10:3 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 förhandlingsordningen § 17 i avtalet för kemiska fabriker 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 den lokala fackliga organisationen om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

§ 15 Permitteringslön m m

Rörande permittering gäller överenskommelsen i bilaga 4, vilken träffats på grundval av delar av överenskommelsen mellan SAF och LO den 12 april 1984.

§ 16 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet och att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkt.

Anser arbetstagare, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Såsom kränkning av föreningsrätten får inte anses arbetsgivarens fordran, att verkmästare och förmän inte må tillhöra arbetarnas fackorganisation.

Med förman förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av arbetstagaren underställd personal och i vilket arbetstagaren inte annat än tillfälligtvis själv deltar.

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna i denna paragraf liksom avtalets övriga bestämmelser innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32.

§ 17 Meningsskiljaktigheter

Mom 1 Förhandlingsordning

Uppstår meningsskiljaktigheter rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser, ska därom förhandlas först mellan de lokala parterna och därefter, såvida inte enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer. Uppstår av annan anledning menings-skiljaktigheter, får dessa inte omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång, vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout e dyl utan ska därom förhandlas först mellan de lokala parterna och därefter, såvida inte enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Anmärkning:

Rörande förhandling av tvister, preskription och rätt att vidta stridsåtgärder gäller härutöver vad som är föreskrivet i kap II i huvudavtalet mellan SAF och LO.

§ 18 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Stockholm den 1 april 2025

Innovations- och kemiindustrierna

Eddie Andersson

IF Metall

Håkan Hammarström

Bilaga 1

Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidсанställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete 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. Vidare kan de avtalsenliga AGS förmåner minska i vissa fall och pensionsförmåner påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidсанställda ska informeras om dessa bestämmelser – liksom om de övriga anställningsvillkor – som gäller vid deltidarbete. 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 förmåner.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidсанställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

Bilaga 2

Regler om lönetillägg vid varaktig förflyttning (omplacering)

1 Definition

Med omplacering enligt dessa regler avses varaktig förflyttning från ett arbetsområde till ett annat eller vid företag, där befattningsindelning enligt överenskommelse tillämpas, från en befattning till en annan. Med omplacering avses inte en anställds förflyttning från en arbetsuppgift till en annan inom ramen för hans arbetsområde (befattning). Inte heller avses en anställds förflyttning mellan olika arbetsområden (befattningar) när det förutsatts att han vid behov ska tjänstgöra inom annat arbetsområde (i annan befattning).

Anmärkning:

Genom överenskommelse för varje företag särskilt bör ovanstående definition vid behov preciseras.

2 Rätt till lönetillägg (OPT)

Rätt till lönetillägg vid omplacering (omplaceringstillägg – OPT) tillkommer anställd, som vid omplaceringstillfället har en obruten anställningstid vid företaget av minst ett år och som på grund av omplaceringen fått vidkännas förtjänstminskning. Lönetillägg utgår inte vid omplacering, som vidtages på grund av den anställdes förvållande. Det åligger dock arbetsgivaren att underrätta fackföreningen härom. Inte heller utgår tillägg därest omplaceringen sker på den anställdes begäran, såvida arbetsgivaren inte i det enskilda fallet medgivit, att tillägg helt eller delvis ska utgå. Vid omplacering som sker på företagsläkarens ordination utgår lönetillägg såvida inte annat i det enskilda fallet överenskommes.

Anställning vid omplaceringstillfället	Ersättningsperiod
För arbetare fyllda 50 år med minst 10 års obruten anställning	36 veckor
För övriga arbetare med minst 10 års obruten anställning	24 veckor
För arbetare med minst 4 års obruten anställning	15 veckor
För arbetare med minst 1 års obruten anställning	4 veckor

3 Beräkning av lönetillägg

Den anställdes månadslön jämförs med månadslönen för det arbete till vilket arbetstagaren flyttas. Konstateras vid denna jämförelse en minskning i förtjänsten erhåller den anställda för varje arbetad timme under ovan angiven ersättningsperiod räknad från och med den avlöningsperiod, som infaller närmast efter den period omplaceringen sker, ett tillägg motsvarande förtjänstminskningen. Omplaceringstillägg ska inte utges när den anställda är berättigad till arbetsskadelivränta enligt Socialförsäkringsbalken.

Vid upprepade omplaceringar ska dock – i det fall mindre än 24 veckor i en följd förflutit mellan omplaceringarna – lönejämförelsen ske med utgångspunkt från den anställdes genomsnittsförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik före den första omplaceringen.

Anmärkning:

För arbetare med minst ett års obruten anställning i skiftarbete medräknas även tillägg för skiftarbete i genomsnittsförtjänsten.

4 Utbetalning av lönetillägg

Lönetillägg enligt ovanstående regler utbetalas vid det ordinarie avlöningstillfälle, som infaller närmast efter det avlöningstillfälle då lönejämförelsen sker.

Bilaga 3

Samarbetsavtal angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter

mellan Industri- och KemiGruppen (numera IKEM) och Industrifacket (numera IF Metall) angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter.

Mom 1 Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren medverkar på så sätt nedan angives, i uppbörden av arbetstagarnas ordinarie fackliga medlemsavgifter. Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 11 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen. Avdrag av den fackliga medlemsavgiften får endast ske för de arbetstagare, som lämnat skriftlig fullmakt.

Mom 2 Avdrag och inbetalning

I samband med lörens utbetalande (ej dellön eller förskott) innehåller arbetsgivaren av arbetstagarparten meddelad fasta och/eller procentdel av bruttolönen, om efter verkställda avdrag återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften. Avdraget för facklig medlemsavgift per månad får ej över- eller underskrida nivå meddelad av arbetstagarparten (s k tak eller minimiavgift), enligt Mom 3. Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas i sin helhet till Industrifacket, senast den 20 i efterföljande kalendermånad.

Anmärkningar:

- a. *Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner, flerdygnastraktamente och bilersättning. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ska ej påverka avgiftsunderlaget.*
- b. *Avdrag för facklig medlemsavgift 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 anges i lönespecifikationen eller därmed jämförlig specifikation.*
- d. *Avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.*

Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetstagarparten lämnar om ej annat överenskommes arbetsgivaren en fullständig information om systemet senast två månader före det uppbördssystemet träder ikraft vid ett företag. Senast en månad före ikraftträdandet överlämnar lokal arbetstagarorganisation, om annat ej lokalt överenskommes, till arbetsgivaren de fullmakter som lokal arbetstagarorganisation insamlat från sina medlemmar jämte en förteckning på dessa. Vid den fortlöpande tillämpningen åligger det arbetstagarparten att senast under november månad varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av de fasta och/eller procentavdrag som ska tillämpas under kommande kalenderår. Detta gäller även högsta respektive lägsta avgiftsnivåer, enligt Mom 2. Om så ej sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande nivåerna i avgiftssystemet, såvida annat ej överenskommes lokalt.

För nya medlemmar åligger det arbetstagarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar görs från och med det utbetalnings-tillfälle, som omfattar den avlöningsperiod under vilken arbetsgivaren erhållit nämnda fullmakter och förteckning. Arbetstagarparten överlämnar till arbetsgivare, som så önskar, senast den 15 i varje månad förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare, som lämnat fullmakt, uppgift om avgiftsmånad samt de uppgifter om arbetsgivaren som anges i Mom 4.

Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

Det åligger arbetsgivaren att senast den 20 i varje kalendermånad till Industrifackets avdelning insända uppgifter på förteckning, eller direkt till förbundet magnetband, över de arbetstagare för vilka arbetsgivaren vid avlöningstillfället under närmast föregående månad haft fullmakt att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter.

Förteckningen/bandet ska uppta följande uppgifter:

- arbetsgivarens namn
- arbetsgivarens arbetsplats
- arbetsgivarens delägar- och arbetsplatsnummer i SAF
- avgiftsmånad
- arbetstagarens namn
- arbetstagarens personnummer
- arbetstagarens avdragsbelopp
- i kolumn ”Summa ej dragna avgifter” anges arbetstagarens avgift som inte kunnat avdras från lönen på grund av att nettolönen understigit fullt avdrag.

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet

N Nyanställd/ny fullmakt

S Slutat anställningen

Å Återtagit fullmakten

Dessutom redovisas de som ej uppburit lön. Orsaken anges med följande förkortningar:

F Föräldraledig

Sj Sjukfrånvaro då sjuklön ej utgår

U Utbildning/studier

V Första värnpliktstjänstgöringen

T Tjänstledig

Ö Annan orsak.

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden. Redovisningsuppgifterna kan lämnas på av arbetstagarparten tillhandahållna förtryckta uppbördslistor, på egen förteckning innehållande överenskomna uppgifter eller via magnetband.

Anmärkning:

- a. *Uppbördslistor upprättas i tre exemplar, varav två sänds till Industrifackets avdelning och ett behålls av arbetsgivaren.*

- b. *Redovisning av avgifter via magnetband kan ske enligt överenskommen layout som kan rekvideras hos Industri- och KemiGruppen eller Industrifacket*
- c. *Uppbörd och redovisning av fackliga medlemsavgifter kan ske enligt rutiner, som är angivna i överenskommelse om uppbörd och redovisning i ag-datalönesystemet.*
- d. *Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan å denne överföra sina åligganden enligt ovanstående regler.*
- e. *Redovisning av uppgifter och avgifter sker per arbetsplats.*

Mom 5 Giltighetstid

Parterna har enats om att prolongera samarbetsavtalet. Giltighetstid följer avtal om uppbörd, bilaga 10, tredje punkten.

Stockholm den 26 februari 2013

Innovations- och kemiarbetsgivarna

IF Metall

Lars Askelöf

Veli-Pekka Säikkälä

Anteckningar i förhandlingsprotokollet till samarbetsavtalet:

1. *Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till uppgiftsredovisning och inbetalning av de avgifter som avdragits.*
2. *I anslutning till arbetsgivarens ansvarsåtagande noterar parterna att arbetstagarparten också har att kontrollera verkställda avdrag. För den händelse avdrag inte skett i enlighet med Mom 2 i avtalet ska arbetstagarparten meddela arbetsgivaren härom senast en månad efter det att förteckningen enligt Mom 4 i avtalet erhållits från arbetsgivaren. För den händelse felaktigheter beträffande avdragen uppkommit och dessa kan hänföras till misstag i t ex de administrativa rutinerna hos arbetsgivaren eller dennes betalningsförmedlare åtar sig arbetsgivaren att i samråd med berörd arbetstagarpart överenskomma med arbetstagarparten om hur i dessa fall avdrag ska genomföras för tillrättaläggande av felaktigheterna.*
3. *Parterna avser med uttrycket ”ordinarie fackliga medlemsavgifter” att undanta exempelvis extra uttaxeringar.*

Bilaga 4

Överenskommelse om permitteringslön

Mom 1 Allmänt

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med Mom 2-4.

Anmärkning:

- 1. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.*
- 2. Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen upphört.*
- 3. I permitteringsfrågor ska lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.*
- 4. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott, och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag.*
- 5. Parterna är medvetna om att det inom det gemensamma området i undantagsfall finns arbeten som inte är sammanhängande till sin natur beroende på t ex väderleksförhållanden, och där permitteringslön för närvarande endast utges om så särskilt överenskommits vid anställningstillfället. Parterna avser att i dessa fall varken utvidga eller begränsa rådande tillämpning. Uppstår i enskilda fall tveksamhet om tillämpningen – av nuvarande eller tillkommande fall- ska avtalsparterna medverka till rimliga lösningar.*

Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering utges permitteringslön enligt följande:

- för arbetstagare med fast lön per timme, vecka eller månad:
Oförändrad lön,

- för arbetstagare som helt eller delvis avlönas med premielön, ackord eller liknande: Genomsnittsförtjänst enligt § 10 Mom 2, punkt 1.

Om permitteringen är förlagd till skift- eller ob-tid utges dessutom de ob-tillägg, som skulle ha utgetts om arbetstagaren hade arbetat under permitteringstiden.

Mom 3 Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- a. arbetstagarens eget vållande;
- b. olovlig konflikt inom LOs område;
- c. semesterstängning i samband med huvudsemestern, dock högst under de första 10 permitteringsdagarna; och
- d. offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anmärkning:

Om arbetstagare i fall c) ovan inte har intjänat betalda semesterdagar som täcker permitteringsdagarna och inte kan beredas arbete ska företaget träffa skriftlig överenskommelse med arbetstagaren om ledighet med bibehållen lön (förskottssemester).

Om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från anställningens början får avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning göras enligt samma regler som för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemestern. För timavlönade görs avdrag på motsvarande sätt men med den timlön som gällde under förskottssemestern.

Avdrag får inte göras om anställningen upphör på grund av:

- 1. *arbetstagarens sjukdom;*
- 2. *förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd; eller*
- 3. *uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.*

Bilaga 5

Partsöverenskommelser

Utdrag från protokollet från 2007 års avtalsförhandlingar

Medverkan vid introduktion

Parterna noterar att de flesta företag har rutiner som ger det lokala facket möjlighet att delta vid introduktionen av nyanställd personal, samt att det är av vikt att nyanställd personal under sin introduktion ges möjlighet att få sådan information. Parterna rekommenderar företagen att ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet

Parterna konstaterar att det är av intresse för anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att de på betald arbetstid ska kunna delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Det är parternas uppfattning att arbetsgivare som på grund av arbetsbrist sagt upp arbetstagare som omfattas av avtalet för kemiska fabriker bör, om det kan ske utan hinder för verksamheten, bereda dessa möjlighet att på betald arbetstid delta i aktiviteter som anordnas inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet.

Bilaga 6

Löneavtal

mellan IKEM och IF Metall för Kemiska Fabriker

1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att alla anställda utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

2 Utgångspunkter för lönebildningen

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft. Utvecklingen till följd av internationell konkurrens, ny teknik, nya informationssystem etc. medför förändringar av företagets arbetsorganisation. Detta ställer krav på flexibilitet och decentralisering, ökat ansvar och kompetensutveckling, vilket ger de anställda möjlighet att inom ramen för företagets verksamhet utveckla sina färdigheter och därmed också sitt inflytande i arbetet. Detta i sin tur ger förutsättningar för en mer individuell och differentierad lönesättning samt lönesystem som är anpassade till en ny organisation.

3 Riktlinjer för lönesättning

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll och hur de utförs, de kompetenskrav som ställs och uppnådda resultat. I samband med förändringar av arbetsorganisationen bör uppmärksammas kompetensen och kompetensutvecklingen. Av betydelse är även utveckling av personliga färdigheter och egenskaper varvid exempel på bedömningsgrunder är ansvar för teknik och materiella tillgångar, mångkunnighet, problemlösning, omdöme, initiativ och idérikedom. Detta ger möjlighet till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling. Lönesystemet vid företaget bör utformas så att det återspeglar ovan nämnda riktlinjer.

4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

4:1 Löneprocessen

Principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna – med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen – gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Löneformer och lönesystem utvecklas i samförstånd mellan de lokala parterna och anpassas till verksamheten med beaktande av ovanstående riktlinjer.

Det är även i löneprocessen av stor betydelse att dialog förs mellan chef och den anställda. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, kompetenskrav och utvecklingsmöjligheter med koppling till individuell löneutveckling och inom ramen för lokalt lönesystem.

4:2 Förhandlingar

De lokala parterna upptar förhandlingar och träffar överenskommelse om lönehöjningar med beaktande av förutsättningarna för företaget och riktlinjer för lönesättningen enligt punkt 3.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att nå lokal överenskommelse. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Om överenskommelse ändå inte uppnås äger endera lokala parten påkalla central förhandling inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Om de lokala parterna – trots intentionerna i detta löneavtal – inte kan enas om lönehöjningar för berörda arbetstagare enligt första stycket, eller central förhandling inte påkallats, garanteras en genomsnittlig lönehöjning om 3,2 % fr o m den 1 april 2025 och 2,9 % den 1 april 2026. Höjningarna beräknas på summan av fasta kontanta månadslöner inklusive fasta tillägg för berörda arbetstagare vid respektive företag dagen före nämnda datum respektive år. Vid beräkning av höjningar ska summan av fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg inte understiga 29 100 kr/mån år 2025 och 30 031 kr/mån år 2026.

Om parterna inte överenskommer om annat fördelas den beräknade summan så att varje heltidsanställd erhåller 687 kr/mån den 1 april 2025 och 643 kr/mån den 1 april 2026 samt för deltidsanställd i proportion härtill. Återstoden respektive år utläggs i det lokala lönesystemet.

4:3 Lägsta lön

Månadslönen ska efter genomförd lönerevision uppgå till lägst:

	1/4 2025	1/4 2026
För arbetstagare 18 år	27 992 kr	29 100 kr
För nyanställd 12 mån	25 252 kr	26 252 kr
För minderårig	18 177 kr	18 896 kr

Arbetstagare med ett års anställning i företaget och som tillägnat sig ökad kompetens i form av erfarenhet och yrkeskunnande ska efter genomförd lönerevision den 1 april 2025 ha en månadslön som överstiger angivna lägsta månadslön med 600 kr. Beloppet utgör även 600 kr per den 1 april 2026.

För deltidsanställd reduceras beloppen med hänsyn härtill.

Anmärkning 1:

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive i lönesystem ingående fasta tillägg.

Anmärkning 2:

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om anställning för yrkesintroduktion enligt bilaga 10.

Kompetensutveckling i kemiföretagen

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda i kemiindustrin. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation. Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företags som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företags behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla anställda bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter. Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företags utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget. Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är kemiföretagens ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företags samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företags utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningsskåp för den enskilde anställdes engagemang, reflektioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Dessutom är det viktigt att i arbetslagen diskutera och planera för förändring.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget. För att uppnå önskvärt resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga eller gruppvisa utvecklingsplaner upprättas och revideras årligen.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling i kemiföretagen samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner. Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskommelse om mellan de lokala parterna.

Lönebildningen

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i kemiföretagen. Parterna hänvisar till vad som anges i löneavtalet mellan parterna bl a punkt 2 "Utgångspunkter för lönebildningen" och punkt 4:1 "Löneprocessen".

Bilaga 7

Arbets- och Livsarbetstid

Livsarbets- och Livsarbetstid

Parternas uppfattning är att de lokala parterna i första hand bör eftersträva lokal överenskommelse om förkortad livsarbetstid (årsarbets- och pensionspremie) eller om kontant ersättning inom de utrymmen som framgår av punkt 2 nedan. Träffas inte lokal överenskommelse gäller följande.

1. Individuella arbets- och Livsarbetstidskonton vidareutvecklas för alla anställda fr o m 2025-04-01.
2. Till varje arbets- och Livsarbetstidskonto avsätts den 31 mars 2025 3,0% av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning) (avsättningen beräknas enligt gällande tillämpningsföreskrifter som träffats mellan parterna). Från den 1 april 2025 och därefter varje år under avtalsperioden intjänas 3,0% som avsätts till arbets- och Livsarbetstidskontot den 31 mars året efter.

Anmärkning:

I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.

Avsättning bygger på överenskommelserna 1998-2001, 2001-2004, 2004-2007 samt 2013-2016 om löner och allmänna anställningsvillkor varför tidigare förhållanden måste beaktas.

3. Avsättning till arbets- och Livsarbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i § 1, Mom 6, utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.
5. Systemet med individuella arbets- och Livsarbetstidskonton är fullt utbyggt fr o m 2025-04-01 med 3,0% per år om inte de centrala parterna överenskommer om annat.

Anmärkning 1:

Den anställda bestämmer hur uttag ska ske enligt punkt 3. Bestämmer den anställda att uttaget ska ske som betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Anmärkning 2:

Om den anställda vid varje avtalsårs utgång efter avsättning av 3,0% har en större tillgång än som motsvarar 3,0%, ska den överskjutande delen enligt den anställdes val utges till denne antingen som pensionspremie eller kontant ersättning.

Nationaldagen

(utdrag ur protokoll daterat 5 mars 2007)

§ 1

Parterna konstaterar att riksdagen i december 2004 beslutade att från år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Konsekvensen av detta var att nationaldagen blev en särskördlig helgdag medan annandag pingst varit en särskörd fast helgdag. Nationaldagen kommer framgent att med jämna mellanrum inträffa på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag.

Konstateras vidare att tillämpningsöverenskommelser träffats per avtalsområde avseende villkorsbestämmelserna i anledning av ovanstående för åren 2005 respektive 2006.

§ 2

Parterna är ense om att förändringen enligt första stycket ovan ska hanteras under kostnadsneutralitet och från år 2007 ges en mer permanent lösning.

§ 3

Parterna träffar därmed följande principöverenskommelse att implementeras i respektive kollektivavtal i samband med förhandlingar om löner och allmänna villkor 2007.

1. 24 timmars ersättning enligt respektive kollektivavtal avseende ob-ersättning, ersättning för skiftarbete, övertidsersättning, beredskapsersättning m m som tidigare avsett arbete på

annandag pingst, förläggs nu i respektive villkorsavtal under 24 timmar på nationaldagen.

a. Anmärkning

Någon högre ersättning för tiden före 24-timmarsperioden utges inte p g a förändringen avseende nationaldagen/annandag pingst.

2. Årsarbetstiden per arbetstidsart i respektive kollektivavtal förblir oförändrad.
3. Beträffande arbete i kontinuerligt skiftarbete (k 3-sk, k 2-sk, k-D) görs inga förändringar.
4. I avtal med kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen dock att de anställda i så fall erhåller kompensation enligt p 5 nedan.
5. I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.
6. De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt ovan ska hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen arbetstidsförkortningsöverenskommelsen i respektive branschavtal.

Där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta (till ett värde av 0,125%).

Förhandlingen avslutades.

Industri- och KemiGruppen

Inger Carlsson

Industrifacket

Kurt Walther

Bilaga 8

Information om avsättning till deltidspensionspremie

Parterna är överens om att följande premier för avsättning till deltidspension gäller under avtalsperioden:

- Från den 1 april 2025 avsätts 2,4 procent av den totala lönesumman.
- Från den 1 april 2026 avsätts 2,5 procent av den totala lönesumman

Bilaga 9

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Parter: Innovations- och Kemiarbetsgivarna (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, IKEM) och IF Metall.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är överens om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, inkluderat såväl fysiska som organisatoriska och sociala aspekter, utgör grunden för det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden, möjlighet till variation samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter är viktiga delar i arbetet. På varje företag ska för arbetstagarna finnas tillgängligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, övriga författningar (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen samt lokala skyddsföreskrifter som rör den aktuella verksamheten.

§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationen av ansvariga chefer och skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarnas och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, samverkan kan exempelvis ske kring frågor

om systematiskt arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildning och rehabilitering.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovårdens kompetens eller annan extern expertresurs kan nyttjas så väl i det systematiska arbetsmiljöarbetet, som vid förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll samt i arbetet med rehabilitering. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

§ 4 Utbildning

Utbildning i arbetsmiljö är viktig för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skydds/arbetsmiljöombuden får erforderlig utbildning samt att arbetsgivaren svarar för att arbetsgivarens företrädare får erforderlig utbildning inom sina respektive arbetsområden.

För att förebygga ohälsa och skaderisker i verksamheten är det viktigt att alla anställda får god kännedom om och insikt i arbetsmiljörisker och regler i förhållande till sina arbetsuppgifter. Detta är särskilt viktigt vid introduktion av nyanställda, inhyrning, återkomst efter en tids frånvaro och vid införande av nya eller förändringar av arbetsuppgifter.

Vidareutbildning inom arbetsmiljö kan med fördel ske gemensamt med skydds/arbetsmiljöombud och chefer.

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning och information samt den tidsomfattning och det innehåll som erfordras för att åstadkomma och vidmakthålla en god arbetsmiljö.

§ 5 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

Skiljenämnd

Kan tvist inte lösas genom lokal och central förhandling äger part hos motparten senast två (2) månader efter avslutad central förhandling anmäla ärendet för nämndens avgörande. Nämnden avgör ärendet med bindande verkan för parterna.

Nämnden skall bestå av två ledamöter från IKEM och två ledamöter från Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer / Naturvetarna. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitan­de av opartisk ordförande delas lika av IKEM och Unionen alt. Ledarna alt. IF Metall alt. Sveriges ingenjörer / Naturvetarna.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare fr o m den 1 oktober 2022 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid.

29 augusti 2022

Innovations- och kemiarbetsgivarna

Henrik Stävberg

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga 10

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan IF Metall och Innovations- och kemiarbetsgivarna.

§ 1 Avtalets syfte

Industrin står under de kommande åren inför en betydande generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Arbetet ställer i dag högre krav på teoretisk utbildning och på kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför väsentliga för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta en effektiv arbetslivsstart har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad Yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar och andra som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. nyanlända, för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet eller vars erfarenheter måste prövas.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. De kan även komma ifråga för andra grupper, t.ex. nyanlända, som saknar sådan grundläggande teknikutbildning.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning med följande särskilda reglering.

Med stöd av lokal överenskommelse kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd. Yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

Varje yrkesintroduktionsanställning ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan ifråga om arbetsuppgifter och utbildnings- och introduktionsinsatser.

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse eller lokalt godkännande. Yrkesintroduktionsanställningen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställda med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

Vill den anställda eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning på sedvanliga villkor inom avtalsområdet, ska besked om detta lämnas till motparten senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut.

I det fall en övergång från yrkesintroduktionsanställning till en tillsvidareanställning innebär att en tidigare anställd med företrädesrätt till återanställning inte kan provas för återanställning fordrar övergången en lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid särskilt beakta syftet med detta avtal.

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägstalön enligt tillämpligt branschavtal. Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar

lägstalöneregel (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet) tillämpas lön som fastställs efter lokal överenskommelse. De lokala parterna ska därvid ta i beaktande syftet med denna överenskommelse och då särskilt att förbundsparternas avsikt är att lönen ska kunna uppgå till lägst 75 procent av den inom avtalsområdet gällande lägstalönen.

§ 5 Övrigt

I de fall yrkesintroduktionsanställningen inte leder till fortsatt anställning vid företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Intyget ska också innefatta vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig det.

Förbundsparterna ska i förekommande fall genom råd och förhandlingar se till att fel vid tillämpningen rättas till och att avtalets syften fullföljs. Med hänsyn till avtalets syfte kan eventuella fel föranleda skadeståndsskyldighet vid klara och allvarliga fall av missbruk.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om visstidsanställning vid yrkesintroduktion att vara giltiga till dess pågående visstidsanställningar om yrkesintroduktion löpt ut.

Stockholm den 1 december 2016

Innovations- och kemiarbetsgivarna

Lars Askelöf

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

Bilaga 11

Protokoll

Ärende: Uppbördsfrågan

Parter: IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna

Industrifacket Metall

Tidpunkt: 26 februari 2013

Närvarande för arbetsgivarparten: Lars Askelöf, vid protokollet

Närvarande för arbetstagarparten: Veli-Pekka Säikkälä

Justeras: Veli- Pekka Säikkälä

1. Parterna har tidigare träffat avtal om samarbete om uppbörd av fackföreningsavgifter för alla mellanvarande avtalsområden. Arbetsgivarparten har den 25 januari 2013 sagt upp avtalet till upphörande den 31 mars 2013.
2. Parterna överenskommer om tillsättande av en gemensam arbetsgrupp som ska utreda frågan om avveckling av systemet för uppbörd av fackföreningsavgifter eller fortsatt tillämpning av ett sådant system. Arbetsgruppens arbete ska påbörjas under 2013 och vara klart före utgången av den avtalsperiod som inleds den 1 april 2013.
3. Med anledning av ovanstående enas parterna om att prolongera uppbördsavtalet. Om inte parterna dessförinnan överenskommer om annat ska avtalet fortsätta gälla till utgången av den avtalsperiod som inleds den 1 april 2013. Därefter löper avtalet med samma löptid som det vid varje tidpunkt gällande avtalsperiod för Allokemisk industri (numera I-avtalet) om det inte sägs upp senast två månader före utlöpningsdagen.
4. Förhandlingen avslutades.

Vid protokollet

Justeras

Lars Askelöf

Veli-Pekka Säikkälä

Förteckning över övriga avtal och överenskommelser som gäller mellan parterna

Huvudavtal mellan SAF – LO (förhandlingsordning m m)

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA mellan SAF – LO/PTK

Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF – LO

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring, TGL mellan SAF – LO

Avtal om Avtalspension, SAF – LO

Avtal om Omställningsförsäkring, Svenskt Näringsliv – LO

Utvecklingsavtal inklusive jämställdhetsavtal,

SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

Trygghetsfonden TSL, SAF – LO

Beredskapsavtal, SAF – LO/PTK (vid krigstillstånd)

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

Statistiköverenskommelse, Industri- och KemiGruppen – IF Metall

Avtal om yrkesutbildning, SAF:s Allmänna Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

Avtal om kompletterade föräldrapenning, Svenskt Näringsliv – LO

Industriavtalet – Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal

Jämställdhetsavtal SAF-LO

KEMISKA FABRIKER

Kollektivavtal

1 april 2025 – 31 mars 2027

Producerad av IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige AB. Tryck: Infoservice AB, Maj 2025

ikem.se
ifmetall.se

Best.nr IKEM: 6032 2504
Best.nr IF Metall: LA-130-25



IFMETALL

IKEM