

Stål- och metallindustrin

Kollektivavtal

1 april 2025 – 31 mars 2027



INDUSTRI
ARBETSGIVARNA



IFMETALL

**Arbets- och lönevillkor för arbetare
anställda i företag anslutna till
Föreningen Industriarbetsgivarna
inom stål- och metallindustrin**

Kollektivavtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och
Industrifacket Metall

Giltighetstid: 1 april 2025 – 31 mars 2027

Grå markering - ny överenskommelse sedan Avtal 2025.

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning, giltighetstid m.m.	10
Mom 1 Avtalets omfattning	10
Mom 2 Giltighetstid	10
Mom 3 Lokala överenskommelser	10
Mom 4 Uppsägningstider	10
§ 2 Anställnings ingående och upphörande	11
Mom 1:1 Anställnings ingående	11
Mom 1:2 Kortare anställning än tre månader	12
Mom 2 Turordning och företrädesrätt till återanställning	13
Mom 3:1 Inhyrning/förstärkt företrädesrätt	16
Mom 3:2 Huvudavtalets regler vid längre inhyrning	16
Mom 4 Lön för del av löneperiod	17
Mom 5 Lön under uppsägningstid	17
Mom 6 Tjänstgöringsintyg	17
Mom 7 Deltid	18
Mom 8 Uppsägning under ledig tid med graviditetspenning	18
§ 3 Allmänna bestämmelser	19
Mom 1 Samverkan	19
Mom 2 Lojalitet	19
Mom 3 Bisyssla	19
Mom 4 Möten på arbetsplatsen	19
Mom 5 Ordningsregler	19
Mom 6 Lokala förhållanden	20
Mom 7 Skyddsarbete	20
Mom 8 Arbetsledning och föreningsrätt	20
Mom 9 Introduktion för nyanställda	20
Mom 10 Pensionsinformation	21
§ 4 Arbetstid	22

Mom 1 Arbetstidslagen.....	22
Mom 2 Arbetstidens längd	22
Mom 3 Inarbetning vid dagarbete och 2-skift	23
Mom 4 Arbetstidsbank.....	23
Mom 5 Övertid	24
Mom 6 Mertidsarbete	24
Mom 7 Övertidsuttag och uttag av mertid	24
Mom 8 Nödfallsövertid och mertid för nödfallsarbete	25
Mom 9 Kompensationsledighet	25
Mom 10 Registrering av övertid och mertid	25
Mom 11 Raster, måltidsuppehåll och pauser	25
Mom 12 Nattvila.....	26
Mom 13 Dygnsvila.....	26
Mom 14 Veckovila.....	27
Mom 15 Nattarbete.....	27
Mom 16 Avsteg från reglerna om natt-, dygns-, och veckovila	27
Mom 17 Beredskapstjänst.....	28
Mom 18 Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd	28
Mom 19 Förhandlingsordning.....	29
§ 5 Arbetstidens förläggning.....	30
Mom 1 Arbetstidsschema	30
Mom 2 Annan förläggning av arbetstid	30
Mom 3 Deltidsarbete.....	30
Mom 4 Varierad arbetstid – Trygghet och Flexibilitet (ToF).....	30
Mom 5 Flextid	34
Mom 6 Bestämmelser när överenskommelse om arbetstidens förläggning saknas	34
Mom 7 Sommartid.....	37
§ 6 Lön	38

Mom 1 Grunder för lönesättning.....	38
Mom 2 Personlig garantilön	38
Mom 3 Lokala löneavtal.....	38
Mom 4 Löneformer	39
Mom 5 Överenskommelse om löneform.....	39
Mom 6 Regler vid förändring av löneavtal.....	40
Mom 7 Garantilön.....	40
Mom 8 Lönegrupper – garantilön	41
Mom 9 Definition av lönebegrepp och förtjänstbegrepp.....	43
§ 7 Ersättning för arbete på övertid, omställningsersättning, obekväm tid, ersättning för veckovila, förskjuten dygnsvila samt övergång till sommartid/normaltid.....	44
Mom 1 Övertidsersättning	44
Mom 2 Omställningsersättning.....	45
Mom 3 Regler vid deltidarbete.....	45
Mom 4 Arbete på obekväm tid	46
Mom 5 Veckovila och förskjuten dygnsvila förlagd till ordinarie arbetstid	47
Mom 6 Ersättning i samband med övergång till sommartid och återgång till normalt看.....	48
§ 8 Betalning vid omplacering och omflyttning av personal.....	49
Mom 1 Lokal överenskommelse	49
Mom 2 Omplacering	49
Mom 3 Omflyttning.....	50
§ 9 Semester	51
Mom 1 Semesterlag och överenskommelser	51
Mom 2 Semesterlön.....	51
Mom 3 Semesterersättning.....	53
Mom 4 Semester vid deltidanställning	53
Mom 5 Lön för nyanställd vid semesterstängning	55

§ 10 Traktamente och reseersättning m.m.	56
Mom 1 Lokal överenskommelse.....	56
Mom 2 Tjänsteresa med övernattnig.....	56
Mom 3 Traktamentsbelopp	56
Mom 4 Reseersättning	57
Mom 5 Logikostnad	57
Mom 6 Resebiljett m.m.	57
Mom 7 Restidsersättning.....	58
Mom 8 Bestämmelser vid sjukdom	58
Mom 9 Arbete utomlands	58
§ 11 Permitteringslön.....	59
Mom 1 Överenskommelse mellan SAF och LO	59
Mom 2 Permitteringslörens storlek.....	59
§ 12 Löneutbetalning.....	60
§ 13 Sjuklön m.m.	61
Mom 1 Rätten till sjuklön.....	61
Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren.....	61
Mom 3 Försäkran	61
Mom 4 Läkarintyg	61
Mom 5 Beräkning av sjuklön.....	62
Mom 6 Sjukdom under semester m.m.	63
Mom 7 Utbetalning av sjuklön.....	64
Mom 8 Inskränkning i rätten till sjuklön	64
Mom 9 Ersättning för undersökning till följd av asbestexponering	64
Mom 10 Bestämmelse gällande smittbärare.....	64
§ 14 Permission, tjänstledighet, annan ledighet.....	65
Mom 1 Permission	65
Mom 2 Tjänstledighet.....	66
Mom 3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	67

§ 15 Arbetsmiljö och företagshälsovård.....	68
§ 16 AFA-försäkringar m.m.	69
§ 17 Jämställdhet.....	70
Bilaga 1 Ackordsbestämmelser	71
Mom 1 Fasta ackord	71
Mom 2 Tillfälligt ackord	71
Mom 3 Anteckningar över utförda ackord.....	71
Mom 4 Tidsstudier.....	72
Mom 5 Gemensamhetsackord	72
Bilaga 2 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag.....	73
1 Kvalificering av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.....	73
2 Inhyrning av bemanningsföretag under tid med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.....	74
3 Återanställning	74
4 Avlösen av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt.....	74
5 Förfarande vid återanställning.....	75
Bilaga 3 Avtal mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Industrifacket Metall angående yrkesnämnder och yrkesutbildning	76
§ 1 Yrkesnämnder	76
§ 2 Företagsförlagd utbildning	77
§ 3 Lokal överenskommelse	77
§ 4 Anställning	77
§ 5 Eleven utför arbete.....	77
§ 6 Matersättning.....	78
§ 7 Övrig arbetsplatsförlagd utbildning	78
§ 8 Försäkringar under utbildningstiden	78
§ 9 Arbetsmiljö	79
§ 10 Arbetstider	79

§ 11 Introduktion	79
§ 12 Samverkan.....	79
§ 13 Förhandlingsordning.....	79
§ 14 Handledare	80
§ 15 Elevantställningens upphörande	80
§ 16 Betyg	80
§ 17 Feriearbete	80
§ 18 Anställningsform	80
Bilaga 4 Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet	81
Bilaga 5 Regler för timlön	83
Arbetstid.....	83
Lön	84
Definition av lönebegrepp och förtjänstbegrepp	85
Helglön	86
Bilaga 6 Löneavtal för avtalsåren 1 april 2025 – 31 mars 2026 och 1 april 2026 – 31 mars 2027	90
1 Löneavtalets syfte och förutsättningar	90
2 Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen	90
3 Avtalets tillämpning	90
4 Företagsvis lönepott.....	91
5 Förhandlingsordning	92
Bilaga 7 Livsarbetstidspremie (LP)	94
Bilaga 8 Gemensam målbild	96
Bilaga 9 Kompetensutvecklingsavtalet.....	98
Utgångspunkter.....	98
Företaget har ansvaret.....	98
Den anställdes delaktighet.....	99
De lokala parternas roll	99

De centrala parternas roll.....	99
---------------------------------	----

§ 1 Avtalets omfattning, giltighetstid m.m.

Mom 1 Avtalets omfattning

Detta avtal mellan Föreningen Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall angående arbets- och lönevillkor gäller för arbetare anställda i företag anslutna till Föreningen Industriarbetsgivarna.

Den samlade kompetensen hos de anställda är viktig för företagens konkurrenskraft. Det är positivt att en anställd innehar kompetens även för arbetsuppgifter utanför det avtalsområde denne är anställd inom. På grund av detta förekommer att anställda tillfälligtvis utför arbetsuppgifter utanför deras huvudsakliga avtalsområde.

Mom 2 Giltighetstid

Detta avtal gäller t o m den 31 mars 2027.

Anmärkning

Fredsplikt råder under avtalsperioden.

Mom 3 Lokala överenskommelser

Lokal överenskommelse, som innebär avvikelse från bestämmelserna i detta avtal, får träffas där sådan möjlighet särskilt anges.

Lokal överenskommelse träffas mellan företaget och klubben. Saknas facklig klubb träffas motsvarande överenskommelse med IF Metalls lokalavdelning.

Mom 4 Uppsägningstider

Lokala överenskommelser kan – om inte annat anges – uppsägas att gälla efter tre månader.

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

Mom 1:1 Anställnings ingående

Detta moment ersätter helt lagen om anställningsskydds regler om anställnings ingående och besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta.

Anställning gäller tills vidare om inte annat avtalats i enlighet med nedan.

Anmärkning

Tillämpning av regelverket i § 5 Mom 4 Varierad arbetstid - Trygghet och Flexibilitet stärker företagets flexibilitet i upp- och nedgång och därigenom även förutsättningarna för tillsvidareanställningar.

Arbetsgivare och arbetare kan skriftligen komma överens om anställning för viss tid, dock längst 12 månader. Arbetare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar sammanlagt under högst 18 månader. Tidsgränserna gäller inte sammanhängande vikariat. Den fackliga organisationen ska skriftligen delges överenskommelse enligt detta stycke.

Efter lokal överenskommelse kan anställning för viss tid förlängas eller överenskommelse träffas om längre anställning än vad som anges i tredje stycket, dock för längst tre år under en femårsperiod. Saknas IF Metallklubb kan arbetsgivaren och arbetaren komma överens om anställning för viss tid för högst 24 månader utan stöd av lokal överenskommelse med lokal facklig organisation, varvid dock IF Metalls lokalavdelning ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning till fjärde stycket sista meningen

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses inte tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal organisation omfattande det företag som tvisten gäller.

Vid konflikt mellan företrädesrätt till återanställning och tidsgränserna för anställning för viss tid, kan arbetaren inte göra företrädesrätten gällande om den lokala fackliga organisationen motsatt sig överenskommelse om förlängning av tidsgränserna för anställning för viss tid.

För anställning på viss tid gäller en månads ömsesidig uppsägningstid. Arbetsgivare och arbetare kan komma överens om längre uppsägningstid än en månad, eller att anställningen inte ska kunna sägas upp innan avtalstidens utgång. Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl.

Arbetsgivare och arbetare kan komma överens om att anställning ska kunna avbrytas i förtid under de första sex månaderna. Den fackliga organisationen ska delges sådan överenskommelse. Då arbetsgivare på så sätt avser att avbryta en anställning ska denne underrätta arbetaren samt den lokala fackliga organisationen minst två veckor i förväg. Om något avbrytande inte sker övergår anställningen per automatik i en tillsvidareanställning.

Anmärkning till sjunde stycket

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, kan den påkalla lokal förhandling. Löses inte tvisten kan arbetsgivarparten begära central förhandling. Om tvisten efter sådan förhandling ännu inte lösts erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal organisation omfattande det företag tvisten gäller.

Anställning för begränsad tid bör i normalfallet inte vara kortare än en månad.

Utan hinder av ovanstående kan studenter, som arbetat på arbetsplatsen under minst två veckor de senaste 12 månaderna, samt pensionärer, som tidigare arbetat på arbetsplatsen, anställas för kortare tid än en månad, dock minst ett skift. Den fackliga organisationen ska skriftligen delges överenskommelse enligt detta stycke.

Om en arbetare varit anställd som vikarie mer än två år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

En arbetare kan som längst vara anställd i anställning för viss tid och vikariat i sammanlagt tre år under en femårsperiod.

Anmärkning

Om arbetaren vid uppsägning eller då anställning av annan anledning upphör har företrädesrätt till återanställning ska arbetaren skriftligen få besked om detta. Om det krävs anmälan för att göra företrädesrätten gällande ska detta anges.

Övergångsbestämmelser avseende förändringar i § 2 mom 1

Anställning som ingåtts före den 1 april 2023 omfattas av tidigare gällande tidsgränser. För anställning som ingås den 1 april 2023 eller senare får anställningstid före detta datum medräknas avseende tidsgränserna vad gäller anställning för viss tid och vikariat.

Mom 1:2 Kortare anställning än tre månader

Vid anställning i högst tre månader kan arbetsgivare och arbetare komma överens om att arbetaren ska ha timlön, och att lönen härvid ökas med aktuell procentsats

för Livsarbetstidspremie (LP) och semesterersättning. Dessa ersättningar ska betalas ut månaden efter det att anställningen upphört. Om anställningen förlängs utöver tre månader utgår LP och semesterersättning i stället på normalt vis.

Vid anställning av pensionärer enligt § 2 mom 1 nionde stycket, som inte längre omfattas av Avtalspension SAF-LO, ska timlönen i sådant fall även räknas upp med vid var tid gällande procentsats till Avtalspension SAF-LO.

Mom 2 Turordning och företrädesrätt till återanställning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt vid företrädesrätt efter sådan åtgärd kan de lokala parterna träffa överenskommelse om turordningen mellan arbetarna.

När synnerliga skäl föreligger, kan förbunden begära central förhandling om sådan överenskommelse. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

Om arbetsgivarens rörelse på en och samma ort har mer än en driftsenhet, kan lokal överenskommelse träffas om att två eller flera driftsenheter ska omfattas av turordningen.

I anslutning till lagen om anställningsskydds regler om företrädesrätt till återanställning gäller att sådan rätt tillfaller arbetare som under en treårsperiod varit anställd i minst 12 månader. Företrädesrätten gäller under nio månader efter anställningens upphörande.

Anmärkning

Parterna har diskuterat frågan om uppsägningstidens längd vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Parterna är härvid överens om att lagen om anställningsskydds § 11 i dess äldre lydelse, som enligt lagen gäller för anställningsavtal ingångna före den 1 januari 1997, inte ska äga tillämpning. Avseende sådana äldre anställningsavtal ska sålunda tillämpas samma regler som för anställningsavtal ingångna efter den 1 januari 1997.

**Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap. 3
§§ 8–9: Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

”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 medarbetare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bedra 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 kategoriklyvningen 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 3:1 Inhyrning/förstärkt företrädesrätt

Då företag avser anlita bemanningsföretag samtidigt som uppsagda arbetare har företrädesrätt till återanställning gäller särskilda regler enligt bilaga (Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag).

Mom 3:2 Huvudavtalets regler vid längre inhyrning

Utdrag ur Huvudavtalet Svenskt Näringsliv – LO av den 22 juni 2022 Kap 3. § 10 om uthyrning:

”§ 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 4 Lön för del av löneperiod

Börjar eller slutar arbetaren sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt.

$$\text{För varje kalenderdag anställningen omfattar betalas en dagslön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 5 Lön under uppsägningstid

Om arbetaren inte bereds arbete under uppsägningstiden, betalas genomsnittlig grundförtjänst senaste kvartal före uppsägningen.

Kompensation ska betalas för uteblivna ob-tillägg. Motsvarande gäller arbetare som skulle deltagit i arbetsberedskap.

Iakttar inte arbetaren uppsägningstid är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön före skatteavdrag göra avdrag med ett belopp motsvarande hälften av arbetarens garantilön respektive personliga garantilön, enligt § 6 mom 8 respektive mom 2, för ordinarie arbetstimmar under uppsägningstid, som återstår vid avflyttningen.

Mom 6 Tjänstgöringsintyg

Arbetare som slutar sin anställning har rätt att erhålla tjänstgöringsintyg, vilket utvisar

- den tid anställningen omfattat
- de arbetsuppgifter arbetaren haft att utföra
- om arbetaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket denne utfört sitt arbete samt skälet till uppsägningen.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att begäran därom framställts.

Mom 7 Deltid

Arbetare som efter fyllda sextio år önskar utnyttja LP för att förkorta arbetstiden, har rätt att arbeta deltid. Sysselsättningsgraden ska då vara 50 procent om inte annat överenskommes.

Mom 8 Uppsägning under ledig tid med graviditetspenning

Om en arbetare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetaren sägs upp på grund av arbetsbrist när denne är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

§ 3 Allmänna bestämmelser

Mom 1 Samverkan

Det är en angelägen uppgift för alla anställda på en arbetsplats att skapa goda arbetsförhållanden och en trygg och säker arbetsmiljö. Varje arbetare ska därför medverka till god ordning och till att olycksfall och hälsorisker förebyggs. Anvisningar och föreskrifter ska noggrant iakttas och föreskriven utrustning användas. Sådana föreskrifter ska meddelas genom anslag på arbetsplatsen eller på annat sätt och ska omsorgsfullt iakttas.

Mom 2 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Den anställda har att iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Mom 3 Bisyssla

En arbetare får inte utföra arbete eller direkt, eller indirekt, bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på dennes arbete i tjänsten.

Om en anställd avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag bör denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 4 Möten på arbetsplatsen

Möten på arbetsplatsen förutsätter arbetsgivarens medgivande.

Anslag eller kungörelser får uppsättas på därför anvisade platser.

Mom 5 Ordningsregler

Gällande arbetstider ska hållas.

Det är inte tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller avlägsna sig från arbetet. Framställan om ledighet ska göras i så god tid som möjligt till arbetsgivaren som snarast ska lämna besked.

Utrustning, material och annan företagets egendom ska handhas med omsorg och aktsamhet. Skada, fel eller förlust ska genast anmälas till arbetsgivaren.

Arbetare som genom uppsåt eller grov vårdslöshet orsakar skada eller förlust för företaget, kan åläggas ersättningsskyldighet härför.

Mom 6 Lokala förhållanden

Utöver ovan angivna regler gäller lokala ordningsregler, vilka i förekommande fall upprättas efter samråd mellan företag och anställda.

Mom 7 Skyddsarbete

Den mellan SAF och LO den 23 december 1976 träffade överenskommelsen om fortsatt tillämpning av huvudavtalets regler rörande arbetsmarknadsnämnd, förhandlingsordning, begränsning av ekonomiska stridsåtgärder och behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner – med vissa ändringar – har antagits av parterna.

I anslutning till protokollsanteckningen under kapitel III § 9 i Huvudavtalet mellan SAF och LO har skyddsarbetsbegreppet bestämts på följande sätt:

Såsom skyddsarbete anses allt sådant arbete, som antingen erfordras för att företagens och deras anläggningars säkerhet inte ska äventyras eller som eljest är nödvändigt för att driften ska kunna återupptas i full utsträckning omedelbart efter konfliktens slut, även som arbete, som har till syfte att skydda samhällsviktiga funktioner, såsom väg- och renhållning, skötsel och underhåll av belyningsanordningar, levande djur m.m.

Mom 8 Arbetsledning och föreningsrätt

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

Anmärkning

Föreningsrätten ska på ömse sidor lämnas okränkta. Anser arbetare att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Mom 9 Introduktion för nyanställda

Den lokala arbetstagarparten ska ha möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktion av nyanställd personal.

Mom 10 Pensionsinformation

Arbetare har rätt att inför antingen hel- eller deltidspensionering erbjudas pensionsinformation.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen ersätts i sin helhet med §§ 4 och 5.

För minderåriga gäller arbetsmiljölagens regler.

Mom 2 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden, vilken efter lokal överenskommelse kan genomsnittsberäknas över en längre period än ett år, ska i medeltal per helgfri vecka vid nedanstående arbetstidsformer utgöra:

	Timmar per helgfri vecka
Dagtidsarbete	40
2-skiftsarbete	40
3-skiftsarbete med intermittent drift	38
3-skiftsarbete med kontinuerlig drift med helguppehåll	36
3-skiftsarbete med kontinuerlig drift utan helguppehåll	35

För beräkning av årsarbetstiden används formeln; veckoarbetstiden x 45,18 (vid 5 veckors semester).

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader. Vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden ska betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala och inte medräknas.

Arbetstidsformerna bör anpassas efter de lokala förutsättningarna. Detta innebär att även andra arbetstidsformer med andra driftstider än de hittills vanligen tillämpade kan utnyttjas. Som exempel på sådana arbetstidsformer kan nämnas kontinuerligt dagarbete, kontinuerligt 2-skiftsarbete och ständigt nattarbete.

Vid lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer än som anges i detta moment, första stycket, fastställs arbetstidens längd samt driftuppehåll enligt mellan parterna överenskomna riktlinjer.

Mom 3 Inarbetning vid dagarbete och 2-skift

Arbetare som fullgjort 40 timmars period (exklusive övertidsarbete) i dagarbete eller i 2-skiftsarbete äger rätt att tillgodoräkna sig 36 minuters respektive 2 timmars betald ledighet. Vid kortare arbetstid än ordinarie dagtidsarbete utgår betald ledighet i proportion härtill.

De lokala parterna kan enas om att sådan ledighet eller del därav kan schemaläggas.

Med arbetad tid ska härvid likställas tid då arbetaren haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensation för övertidsarbete, varit ledig under i arbetstidsschemat infallande helgdagar måndag–fredag samt utlagd ledighet enligt § 5 mom 4 (Varierad arbetstid – Trygghet och Flexibilitet).

Ledighet som inte schemalagts ska tillföras arbetarens arbetstidsbank, se mom 4.

Mom 4 Arbetstidsbank

Arbetare har rätt att i arbetstidsbank spara arbetstid. De lokala parterna kan komma överens om formerna för sparande i arbetstidsbank.

Till arbetstidsbank ska föras inte schemalagd ledighet enligt mom 3 samt ledighet enligt mom 9.

Arbetare har rätt att efter överenskommelse med arbetsgivare disponera tid ur den individuella arbetstidsbanken som ledighet, vilken ska planeras och förläggas utifrån verksamhetens krav och arbetarens berättigade intressen.

Vid uttag av ledighet görs inte löneavdrag.

Vid uttag av ledighet som tillförts arbetstidsbank enligt mom 9, ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid enligt mom 7.

Då anställning upphör utbetalas innestående tid med för arbetaren aktuell lön (grundförtjänst).

Mom 5 Övertid

Arbete som inte utan olägenhet kan uppskjutas ska utföras på övertid. Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet i enlighet med § 7 mom 1.

Övertidsarbete får inte användas i sådan utsträckning att arbetaren överansträngs.

Mom 6 Mertidsarbete

Som mertid räknas arbetstid vid deltidsanställning som förlängs utöver arbetstidsmåttet för deltidsarbetet per dygn men är inom ramen för motsvarande heltidsarbete.

Med deltidsarbete avses att arbetarens anställning gäller del av arbetstiden för motsvarande heltidsarbete och omfattar minst 17 timmar i medeltal per helgfri vecka och kalendermånad.

För återkommande arbeten av uppdragskaraktär kan lägre arbetstidsmått tillämpas.

Mom 7 Övertidsuttag och uttag av mertid

Övertid får tas ut med högst 80 timmar under varje period om två kalendermånader. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat är dessa perioder fasta, d v s januari–februari respektive mars–april osv utgör beräkningsperioder.

Övertid får dock högst tas ut med 120 timmar under varje rullande period om två kalendermånader. Med rullande period avses alla sammanhängande perioder om två kalendermånader.

Övertidsuttaget under ett kalenderår får uppgå till högst 200 timmar (allmän övertid) vid avstämningstidpunkten den 31 december respektive år. Övertidsuttaget får under kalenderåret överstiga 200 timmar, dock inte vid något tillfälle överstiga 250 timmar.

Mertid får tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår. Efter lokal överenskommelse kan ytterligare övertid och mertid uttas.

Vid uttag av s.k. kompensationsledighet för övertidsarbete, se mom 9, ska motsvarande registrerad tid återföras som tillgänglig övertid.

Mom 8 Nödfallsövertid och mertid för nödfallsarbete

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid och mertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid och mertid enligt mom 7 ovan.

Arbetsgivaren ska snarast underrätta klubben om övertidsarbetet.

Pågår nödfallsövertid längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till IF Metall.

Mom 9 Kompensationsledighet

Arbetare som utfört övertidsarbete enligt mom 5 kan, om denne så begär, erhålla kompensationsledighet med en timme för varje övertidstimme. Sådan tid tillföres arbetarens arbetstidsbank.

Mom 10 Registrering av övertid och mertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid och mertid enligt mom 7 och 8 ovan.

Arbetaren, företrädare för klubben eller IF Metall har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas klubb har företrädare för lokalavdelning motsvarande rätt.

Anvisningar för registrering av arbetstid, övertid och mertid har gemensamt utarbetats av Industrierbetsgivarna och IF Metall (se kommentarsbok).

För deltidsarbetande ska arbetstid utöver ramen för motsvarande heltidsarbete registreras som såväl mertid som övertid.

Mom 11 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Raster ska läggas ut under den dagliga arbetstiden om inte de lokala parterna enas om annat eller särskilda hinder föreligger. Raster räknas inte in i arbetstiden och arbetaren är inte skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbets- och produktionsförhållandena. Måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetare kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det får arbetspauser med i förväg bestämd längd och förläggning läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 12 Nattvila

Arbetare ska ha ledigt för nattvila mellan kl. 24 och kl. 05 om inte de lokala parterna enats om annat eller om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste pågå även nattetid.

Mom 13 Dygnsvila

De lokala parterna har möjlighet att överenskomma om andra regler än de som anges i detta moment.

Arbetare ska som huvudregel ha minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt för denne gällande arbetstidsschema.

Om arbetare av sakliga driftskäl eller av skäl som inte kunnat planeras inte erhållit 11 timmars dygnsvila enligt huvudregeln, ska arbetsgivaren pröva om arbetaren i stället kan erhålla förskjuten eller förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperiod fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod med det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls.

Med förlängd dygnsvila avses, att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod varit kortare än 11 timmar ska dygnsvilan enligt huvudregeln under nästa 24-timmarsperiod förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt varit.

Om förskjuten eller förlängd dygnsvila av driftskäl enligt ovan inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetare under en period av två veckor erhålla minst 120 timmar dygnsvila. I dessa timmar ska inte veckovila enligt moment 14 nedan inräknas. Har arbetare under sådan period erhållit färre timmar dygnsvila ska kvarvarande timmar föras till arbetarens tidsbank.

Anmärkning

- 1. Om beordrat övertidsarbete efter arbetarens begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*
- 2. Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, månadsvis eller på annat sätt som de lokala parterna enats om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför.*

3. *Med anledning av införandet av regler om dygnsvila är parterna överens om att s.k. dubbelskift enbart får tillgripas vid tillfällen då någon annan lösning inte står till buds.*

Mom 14 Veckovila

Arbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila) om de lokala parterna inte enas om annat. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

I överenskommet arbetstidsschema, se § 5 mom 1, ska anges en fast indelning som visar sjudagarsperioder för beräkning av veckovila. Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren efter samråd mellan de lokala parterna.

Om arbetare under en sjudagarsperiod inte erhållit veckovila enligt ovan ska arbetaren under nästföljande sjudagarsperiod erhålla 72 timmars sammanhängande ledighet.

Till veckovilan räknas inte tid då arbetaren har beredskapstjänst, dvs. står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer, se mom 17.

Undantag från arbetsgivarens skyldighet att bereda veckovila får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Mom 15 Nattarbete

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

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 16 Avsteg från reglerna om natt-, dygns-, och veckovila

Lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning innefattar, i förekommande fall, överenskommelse om avsteg från regeln om natt-, dygns- och veckovila.

Avsteg från regeln om nattvila gäller generellt när driften bedrivs genom intermittent och kontinuerligt 3-skiftsarbete inom varmbearbetningsavdelningar jämte därmed direkt samkörande avdelningar, se § 5 mom 6 c-e.

Kan överenskommelse om avsteg från regeln om nattvila eller veckovila inte träffas kan ansökan om dispens göras hos Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd och av rådet prövas utan hinder av förhandlingsordningen.

Mom 17 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses att arbetaren under överenskommen tid är anträffbar och utan dröjsmål efter varsel kan infinna sig på arbetsplatsen. Lokal överenskommelse om beredskapstjänst bör följa mellan parterna överenskomna anvisningar.

Mom 18 Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd

Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd ska följa tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna och utvecklingen av olika arbetstidsformer. Rådet ska vidare pröva dispenser enligt mom 16 samt handlägga tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Rådet består av fyra ledamöter. Parterna utser vardera två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordföranden utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan på ledamots begäran rådet förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådan ledamot utses av parterna gemensamt för en tid av tre år.

Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd kan utdöma skadestånd från arbetsgivare som bryter mot Stål- och Metallavtalet §§ 4 och 5 eller med stöd därav träffade överenskommelser. Rådets beslut om skadestånd vid ostridigt avtalsbrott ska inte kunna föras vidare till Arbetsdomstolen för prövning. Sådant skadestånd ska tillfalla Industrifacket Metalls fritidsfond.

Vad gäller beslut i Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd om storlek och jämkning av skadestånd vid olovligt uttag av övertid ska arbetstidslagens regler vara vägledande.

Frågor om eventuell påföljd för olovligt uttag av övertid bör inte bli föremål för lokala krav. I rådgivning och på annat lämpligt sätt ska parterna verka för att denna princip hålls i kraft.

Mom 19 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av §§ 4 och 5 ska först hänskjutas till lokal förhandling. Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Twist kan av part senast inom två månader från avslutad central förhandling hänskjutas till Stål- och Metallindustrins Arbetstidsråd för avgörande. Rådets beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutits till Arbetsdomstolen senast inom en månad från dagen för rådets beslut. Dispenser kan inte bli föremål för Arbetsdomstolens prövning. I övrigt gäller Huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 5 Arbetstidens förläggning

Mom 1 Arbetstidsschema

Den ordinarie arbetstidens förläggning fastställs i form av överenskomna arbetstidsscheman. Härvid ska såväl produktionens som arbetarnas berättigade intressen beaktas samt hälso- och säkerhetsskäl iakttas. Arbetstidens förläggning och längd kan variera mellan olika perioder av året liksom över en längre period än året.

Mom 2 Annan förläggning av arbetstid

Vid dagtids- och 2-skiftsarbete kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och enskild arbetare om annan arbetstidsförläggning än vad som följer av det på arbetsplatsen överenskomna arbetstidsschemat. Vid sådan enskild överenskommelse ska arbetstiden förläggas inom den ram som anges i § 5 mom 6 b) 2-skiftsarbete.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen om sådan överenskommelse. Överenskommelsen upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Mom 3 Deltidsarbete

Förläggningen av deltiden fastställs i ett arbetstidsschema i samma ordning som gäller för heltid och – om inte annat överenskommes – inom ramen för motsvarande heltid.

Föreligger, då deltidsarbete används i enstaka fall, inte överenskommelse mellan de lokala parterna ska klubben (avdelningen) genast informeras om tillämpad arbetstid. Anordnas deltidsarbete som partnerarbete, dvs. ett arbete där två eller flera arbetare tillsammans upprätthåller en befattning, träffas skriftlig överenskommelse med varje partnerarbetare om de särskilda villkor som ska gälla beträffande arbetstidens förläggning. Klubben (avdelningen) ska genast informeras härom.

Mom 4 Varierad arbetstid – Trygghet och Flexibilitet (ToF)

I syfte att kunna utjämna beläggnings- och efterfrågesvängningar införs ett system med varierad arbetstid och personliga arbetstidskonton; avsättningskonto samt plustidskonto.

Anmärkning

Systemet med varierad arbetstid kan efter lokal överenskommelse härom även användas för kompetensutveckling.

Avsättningskonto

För varje anställd avsätts årligen den 1 januari totalt 68 timmar till avsättningskontot. Om individen har anställts efter den 1 januari, ska samma antal timmar avsättas vid anställningstidpunkten.

Arbetsgivare och anställd bidrar med hälften vardera till de avsatta timmarna.

Vid minskat behov av arbete får arbetsgivaren minska den ordinarie arbetstiden genom att lägga ut timmar från avsättningskontot som ledig tid. För de timmar med vilka arbetstiden minskas, betalas ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Vid avsättning av timmar sker i första hand avräkning mot eventuellt minussaldo enligt nedan. Överskjutande timmar avsätts därefter till avsättningskontot.

Saldot på avsättningskontot får maximalt uppgå till 150 timmar vid avstämnings-tillfället den 31 december, eller annat högre antal timmar som lokalt överenskommes.

Plustidskonto

Vid ökat behov av arbete får arbetsgivaren öka den ordinarie arbetstiden. Lön utgår enligt ordinarie arbetstidsschema.

Tid under vilken arbetstiden ökat i förhållande till ordinarie arbetstid ska föras till ett plustidskonto, varvid varje timme ska uppräknas med faktor 2.

I första hand ska dock arbetade plustimmar användas för avräkning mot eventuellt minussaldo. Överskjutande timmar avsätts därefter till plustidskontot.

Om plustid har uppkommit på plustidskontot, får arbetsgivaren använda även dessa timmar till att minska den normala arbetstiden.

Plustidskontot får inte vid något tillfälle överskrida 250 timmar.

De lokala parterna kan komma överens om annan övre gräns för plustidskontot.

Förläggning av ledig tid – minussaldo

Vid minskad arbetstid ska i första hand avsatta timmar på avsättningskontot användas.

Om inga timmar finns på avsättningskontot, får istället tillgängliga timmar på plus-tidskontot användas. Om arbetstiden därutöver minskas, uppkommer ett minus-saldo. Minussaldo får maximalt uppgå till 150 timmar, eller annat antal timmar som lokalt överenskommes.

Vid minskad arbetstid utgår lön enligt ordinarie arbetstidsschema, varvid ersättning betalas för förlorad arbetsförtjänst.

Avstämning

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat gäller följande.

Avstämning av avsättningskontot och plustidskontot ska ske varje år den 31 december. Eventuella överskjutande timmar vid avstämningstidpunkten tas bort från kontot varvid de timmar som den anställde har bidragit med utgår i kontant ersättning. I övrigt kvarstår saldona på avsättningskontot och plustidskontot över årsskiftet.

För arbetare som varit anställd under del av året utges ersättningen i proportion till anställningstidens längd. Frånvaro, som inte räknas som arbetad tid (se anmärkning) eller utgör semester, medför en proportionell reducering vid avstämningstidpunkten av de 68 timmar som avsatts vid årets början. Frånvaron proportioneras mot den ordinarie arbetstiden för heltid. Om fler timmar har använts under året än vad arbetaren vid avstämningstidpunkten har haft rätt till uppstår ingen minustid för skillnaden mellan uttagen tid och avstämd tid – dock sker, om aktuellt, en reducering av de 68 timmarna gentemot uttagen tid. Avstämning och därmed eventuell reducering sker även beträffande anställningens första år.

Anmärkning

Med arbetad tid ska likställas tid då arbetare har haft permission, varit permitterad, deltagit i fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, haft kompensation för övertidsarbete samt haft utlagd ledighet enligt § 5 mom 4 Varierad arbetstid – Trygghet och flexibilitet.

De lokala parterna kan vid avstämning komma överens om att timmar som vid ökad arbetstid förts till plustidskontot ska utges i kontant ersättning, varvid endast faktiskt antal arbetade timmar ska ersättas. Övertidstillägg utges för dessa timmar.

Kontant ersättning för timmar på avsättningskonto och plustidskonto beräknas per timme enligt formeln aktuell månadslön/175 vid 40 timmars arbetsvecka. Vid kortare arbetstid betalas ersättning i proportion därtill. Ersättningen utbetalas som ett engångsbelopp senast i samband med löneutbetalning månaden efter avstämnings-tidpunkten.

Lokal överenskommelse kan träffas om att i stället för kontant ersättning motsvarande belopp kan utges som avsättning till Livsarbetsbidspremie (LP). I sådant fall ska uppräkningsbeloppet med 29 %. Den lokala överenskommelsen kan även ha innebörden att den enskilde arbetaren ska kunna välja kontant ersättning eller LP-avsättning.

Frånvaro

Vid frånvaro oavsett orsak ska bestämmelserna om varierad arbetstid inte tillämpas.

Anställnings upphörande

Vid anställnings upphörande utbetalas kontant ersättning eller, efter lokal överenskommelse enligt ovan med pensionsavsättning till Livsarbetsbidspremien, för kvarstående timmar på avsättningskontot som den anställda bidragit med. För beräkning av kvarstående timmar på avsättningskontot ska en proportionell reducering ske utifrån den anställdes frånvaro under året fram till sista anställningsdatum – beräkning sker enligt vad som framkommer under ”Avstämning”.

Kvarstående timmar på plustidskontot ersätts kontant eller efter lokal överenskommelse enligt ovan med pensionsavsättning till Livsarbetsbidspremien, varvid endast faktiskt antal arbetade timmar räknas med. Övertidstillägg utges för dessa timmar.

Om minussaldo uppstått ska kvittning ske. Kvittning ska dock inte ske om anställningen upphört genom uppsägning på grund av arbetsbrist, pensionsavgång eller genom att tidsbegränsad anställning löpt ut och arbetaren på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning. Vid uppsägning på grund av personliga skäl ska kvittning inte ske om de personliga skälen är hänförliga till sjukdom. Vid egen uppsägning, efter det att arbetsgivaren varslat om uppsägningar inom arbetarkollektivet på grund av arbetsbrist, ska inte heller kvittning ske.

Överläggning och varsel

Innan arbetsgivaren beslutar om minskning eller ökning av arbetstiden med tillämpning av detta moment, ska arbetsgivaren i överläggning med lokal arbetstagarpart presentera förslaget och skälen för detta. Denna överläggning ersätter förhandling enligt MBL.

Kan de lokala parterna inte enas om hur arbetstiden ska förläggas gäller arbetsgivarens ståndpunkt, varvid timmarna ska fördelas så jämnt som möjligt över tid samt mellan de anställda som berörs av utläggningen. Hänsyn ska därvid tas till såväl verksamhetens krav som individens berättigade intressen.

Vid förändring av den ordinarie arbetstiden ska normalt 14 dagars varsel iakttas. Fr o m den 1 januari 2024 ska vid förändring av den ordinarie arbetstiden genom nedgång i tid minst 48 timmars varsel iakttas. Vid oförutsedda händelser eller annars när verksamheten så kräver får kortare varsel tillämpas. Rimlig hänsyn ska alltid tas till individens möjligheter att anpassa sig till förändringen. Om individen av särskilda skäl har svårt att anpassa sig till förändringen, ska arbetsgivaren om möjligt lösa situationen på annat sätt. Ju kortare varsel desto tyngre väger de av individen anförda skälen.

Om facklig part anser att arbetsgivaren utnyttjar sin beslutanderätt i strid mot denna paragrafs syfte, gäller vanlig förhandlingsordning för tvistefrågor.

Mom 5 Flextid

Om verksamheten tillåter det kan de lokala parterna träffa överenskommelse om tillämpning av s.k. flextid. Innan flextid införs måste tillämpningsregler överenskommas mellan de lokala parterna.

Mom 6 Bestämmelser när överenskommelse om arbetstidens förläggning saknas

Kan de lokala parterna inte enas om arbetstidens förläggning enligt mom 1–3 ovan gäller nedanstående bestämmelser.

a) Dagarbete

Arbetstiden förläggs måndag–fredag mellan kl. 07 och kl. 16. Raster utgår med sammanlagt högst en timme per dag. Driftuppehåll görs under allmänna helgdagar, påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

b) 2-skiftsarbete

Arbetstiden förläggs måndag–fredag mellan kl. 05 och kl. 24. Rast utgår med minst 15 minuter per skift om särskilda hinder härför inte föreligger. Driftuppehåll görs under allmänna helgdagar, påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

c) 3-skiftsarbete med intermittent drift

Arbetsveckan börjar tidigast på söndag kl. 20 och senast på måndag kl. 06.

Driftuppehåll görs enligt följande:

Nyår	48 timmar
Trettondagen	24 timmar
Påsk	96 timmar
1 maj	24 timmar
Kristi Himmelfärdsdag	24 timmar
Pingst	56 timmar
Midsommar	72 timmar
Alla Helgons dag	48 timmar
Jul	72 timmar

Följande undantag gäller:

Vid processer – där uppstart och avstängning är tidskrävande, t ex vid stålugnar – ska driften upprätthållas trettondagen och Kristi himmelfärds dag samt såväl lördag som söndag endera före eller efter större reparation, som påkallar minst fem dygns driftsavbrott. Upprätthållande av driften enkel helgdag ska inte medföra att de berörda arbetarna erhåller längre ordinarie arbetstid än som eljest gäller vid 3-skiftsarbete med intermittent drift.

d) 3-skiftsarbete med kontinuerlig drift med storhelgsuppehåll

Kontinuerlig drift med storhelgsuppehåll får tillämpas:

- vid t ex stålugnar, varmvalsverk, större varmpressar
- vid t ex kallvalsverk och dragerier samt därmed samkörande produktionsenheter beträffande sådan del av anläggningen, där bristande kapacitet föreligger eller där anläggningen är så dyrbar att fördelarna av en kontinuerlig drift är uppenbara.

Driftuppehåll görs enligt följande:

Nyår	48 timmar
Påsk	88 timmar
1 maj	24 timmar
Pingst	56 timmar
Midsommar	72 timmar
Jul	72 timmar

e) 3-skiftsarbete med kontinuerlig drift utan storhelgsuppehåll

Kontinuerlig drift där arbetet ska fortgå dygnet runt såväl sön- och helgdagar (även storhelger) som vardagar får tillämpas:

- vid anläggningar som på grund av tekniska skäl förutsätter kontinuerlig drift såsom sintringsverk, hyttor, legerings- och järnsvampverk, glödnings-, hårdnings- och värmebehandlingsugnar samt sintringsugnar för pulvermetallurgiska produkter
- där anläggningen är så dyrbar att fördelarna av kontinuerlig drift är uppenbara
- för vakter och liknande personal.

f) Förberedelsearbeten vid skiftarbete

Förberedelsearbeten, t ex start av ugnar, ska vid skiftarbete vara verkställda före den ordinarie arbetstidens början.

g) Övergång till kontinuerlig drift

Vid övergång till kontinuerlig drift ska eftersträvas, att den nya driftsformen inte genomförs med mindre än att den kan antagas bli bestående under minst en skiftcykel. För att vid mer temporär övergång till dessa driftsformer utjämna övergångsolägenheterna i samband med arbetstidens förändring rekommenderar parterna att ett sådant skiftschema väljs, som innehåller en kort skiftcykel, och att skiftgången inte avbryts innan sådan kortare skiftcykel avslutas.

Mom 7 Sommartid

Under det nattskift då övergång till sommartid sker förkortas arbetstiden med en timme.

Återgång till normaltid innebär en motsvarande förlängning med en timme av nattskiftet.

Beträffande tillämplig ersättning se § 7 mom 6.

§ 6 Lön

Mom 1 Grunder för lönesättning

Grund för lönesättningen ska vara arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvars- och kompetenskrav samt arbetarens sätt att uppfylla dessa krav.

Lönen ska därvid fastställas med hänsyn till stigande ansvar och svårighet i arbetet samt med arbetarens ökade kompetens, erfarenhet och personliga insats. Lönen ska stimulera till goda insatser, engagemang och resultat. Skillnader i lön kan bidra positivt till löneutveckling och produktivitet.

Med utgångspunkt från ovanstående bör de lokala parterna träffa överenskommelse om lönesystem.

Utifrån verksamhetens mål kan en systematisk genomgång av arbetsinnehåll och arbetarens kompetens- och kompetensutvecklingsbehov vara ett hjälpmedel i denna bedömning.

Anmärkning

Det är parternas gemensamma uppfattning att arbetarens personliga insats är viktig i samtliga befattningar i företaget. I syftet att öka betydelsen av denna har en ny lönegrupp S införts i avtalet. Detta innebär dock inte att betydelsen av den personliga insatsen i andra befattningar ska minska.

Mom 2 Personlig garantilön

Allt efter kvalifikationer och personlig insats ska arbetare, som arbetat ett flertal år i yrket, erhålla personlig garantilön som är högre än den garantilön som gäller enligt mom 8.

Mom 3 Lokala löneavtal

Träffas överenskommelse mellan de lokala parterna om löneavtal bör däri ingå

- beskrivning av lönesystem
- uppgift om den eller de löneformer som ska tillämpas
- uppgifter om vilka kategorier av arbetare/vilka enheter/överenskommelsens olika avsnitt omfattar
- uppgift om överenskommelsens giltighetstid
- regler för omförhandling/uppsägning av överenskommelsen.

Mom 4 Löneformer

Vid val av löneform bör arbetsorganisation samt krav på såväl produktivitets- och lönsamhetsutveckling som arbetstillfredsställelse, lönetrygghet och objektivitet beaktas.

Lokalt tillämpade löneformer kan utgöras av:

Fast månadslön

Lönen utgår som ett per månad bestämt belopp och utgörs av den aktuella fasta konstanta månadslönen inklusive eventuella fasta månatliga lönetillägg.

Rörlig lön

Rörlig lön helt baserad på arbetskvantitet, arbetskvalitet eller annan form av nyckeltal, t ex bonus-, premie-, resultatandel.

Kombination av månadslön och rörlig lönedel

Lön som till viss del baseras på månadslönen och till viss del baseras på arbetskvantitet, arbetskvalitet eller annan form av nyckeltal (rörlig lönedel), t ex bonuslön, premielön, resultatlön.

Mom 5 Överenskommelse om löneform

Tillämpning av rörlig lön eller rörlig lönedel i löneavtal förutsätter särskild överenskommelse.

1. Överenskommelse om rörlig lön eller rörlig lönedel, som avses bli bestående under avtalsåret, träffas mellan de lokala parterna.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska uppsägning av sådan överenskommelse av endera parten ske senast två månader före avtalsårets utgång. Sker inte sådan uppsägning gäller överenskommelsen mellan parterna för följande avtalsår.

Ändras till följd av tekniska och ekonomiska förändringar de överenskomna förutsättningarna för den rörliga lönen eller rörliga lönedelen kan dock överenskommelsen sägas upp och slutar då gälla sju dagar efter uppsägningsdagen.

Rörlig lönedel, i form av bonus som bygger enbart på företagets vinst och som inte är ämnade att vara styrande för det framtida arbetet, som betalas ut endast en eller ett fåtal gånger per år, kan utges ensidigt av arbetsgivaren.

2. Annan överenskommelse om rörlig lön eller lönedel, som avser bestämd arbetsuppgift och gäller visst tillfälle, kan träffas mellan lokala parterna eller mellan arbetsgivaren och den eller de arbetare som berörs.

Anmärkning

Vid tillämpning av ackord gäller även "Ackordsbestämmelser", enligt bilaga.

Mom 6 Regler vid förändring av löneavtal

Om överenskommelse om löneavtal och/eller löneform upphör att gälla eller om endera parten sagt upp sådan överenskommelse och någon ny överenskommelse inte träffats ska följande gälla:

Från och med att tidigare överenskommelse upphört att gälla tillförsäkras arbetaren – om inte annat överenskommes – månadslön motsvarande arbetarens genomsnittliga grundförtjänst under de sex kalendermånader som föregick uppsägningen. Vid betalning av genomsnittsförtjänst förutsätts samma arbetsprestation som under nämnda sex månader.

Förhandlingar ska snarast inledas om nya lönebestämmelser eller ny löneform.

Mom 7 Garantilön

Garantilön är den lägsta lön som får betalas.

För varje arbetare fastställs en garantilön som varierar beroende på inplacering i lönegrupp enligt mom 8 nedan.

Tillämpas vid företag lönebestämmelser som beaktar reglerna för garantilön erfordras dock inte individuell inplacering av arbetarna i lönegrupper enligt mom 8.

Undantag

Bestämmelsen om garantilön gäller inte elever i företagsförlagd yrkesutbildning för vilka särskilda överenskommelser tillämpas, bilaga Yrkesutbildningsavtalet.

För ferieanställda kan lokal överenskommelse träffas om lägre lön än garantilön.

För arbetare som uppbär lönebidrag, livränta eller annan ersättning, bestäms garantilönen i lokal överenskommelse.

Mom 8 Lönegrupper – garantilön

Garantilönen är inom respektive lönegrupp följande:

	Fr o m 1 april 2025	Fr o m 1 april 2026
Grupp S: S-gruppen	(Ingen angiven garanti- lön)	
Grupp T: Teknikergruppen	27 560 kr	28 525 kr
Grupp 1: Vuxna yrkesskickliga arbetare, vilka arbetat minst 6 år i yrket	26 093 kr	27 006 kr
Grupp 2: Vuxna yrkeskunniga arbetare, vilka arbetat minst 3 år i yrket	24 440 kr	25 295 kr
Grupp 3: Övriga vuxna arbe- tare, vilka fyllt 18 år	23 037 kr	23 844 kr
Grupp 4: Arbetare, vilka fyllt 17 år	20 827 kr	21 556 kr
Grupp 5: Arbetare, vilka fyllt 16 år	18 620 kr	19 271 kr

Inplacering i lönegrupp S sker efter lokal överenskommelse. Lönesättning av arbetare inplacerad i gruppen ska särskilt utgå från den enskildes tillämpade kompetens, personliga prestation och engagemang. Det är naturligt att skillnader i lönen ökar med arbetsuppgifternas komplexitet och i spets- och nyckelbefattningar, och där

den personliga prestationen i större utsträckning än annars är avgörande för resultatet. Kriterier som ligger till grund för den individuella lönesättningen ska vara tydliga för att motverka godtycklighet.

Lönesättning i lönegrupp S sker frikopplat från lönepottfördelningen, men arbetaren bidrar till lönepottsunderlaget med ett belopp som motsvarar genomsnittsförtjänsten hos heltidsanställd arbetare vid företaget. För deltidsanställd arbetare proportioneras beloppet till sysselsättningsgrad. Löneökning för arbetaren belastar potten upp till det centrala avtalets aktuella procenttal. Löneökning därutöver sker utanför potten och belastar inte denna.

Inplacering i lönegrupp T (teknikergruppen) sker efter särskilda anvisningar som överenskommits mellan de centrala parterna.

Inplacering i lönegrupp 1 förutsätter att arbetaren utför kvalificerade arbeten som i hög grad kräver teknisk eller annan teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet samt ställer stora krav på omdöme, initiativ och ansvar.

Inplacering i lönegrupp 2 förutsätter att arbetaren utför arbeten som ställer krav på teknisk eller annan teoretisk och/eller praktisk erfarenhet; som regel utförs arbetsuppgifterna efter skriftliga instruktioner.

Anvisningarna rörande inplacering i lönegrupp T liksom särskild exempelsamling som visar typer av befattningar hänförliga till respektive lönegrupp 1–3 finns redovisade i separata instruktioner.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att garantilönerna i grupp 3 långsiktigt ska uppgå till 66 procent av det genomsnittliga förtjänstläget i branschen.

Detta hanteras på så sätt att en avstämning sker vid varje riksavtalsförhandlings-tillfälle. Garantilönen höjs då med samma procenttal som i riksavtalets pottor och vid samma tidpunkter som det nya riksavtalet. Dessutom görs en uppföljning av utgående avtalsperiods löneutveckling i branschen. Därefter görs nödvändig justering av garantilönen i syfte att nå ovan nämnda målsättning.

Anmärkning 2

Inplacering i lönegrupperna 3–5, beträffande feriearbetare, avser det kalenderår som åldern uppnås.

Mom 9 Definition av lönebegrepp och förtjänstbegrepp

Lönebegrepp

1. Månadslön är den aktuella fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta månatliga lönetillägg, såsom exempelvis gruppombudstillägg, olika kvalifikationstillägg eller anställningstidstillägg.
2. Garantilön är den i mom 8 fastställda lägsta lön per månad som får betalas i respektive lönegrupp.
3. Personlig garantilön är garantilön enligt mom 8 ökad med ett personligt tillägg enligt mom 2.

Förtjänstbegrepp

Grundförtjänst är den sammanlagda lönen (månadslön och rörlig lönedel), uträknad per månad utan tillägg för semester- och helglön, övertidstillägg, omställningssättning, ob-tillägg och motsvarande.

Förlorad arbetsförtjänst (i § 7 mom 5)

Lön som om arbete utförts.

Bibehållen lön (i § 14 Permission)

Genomsnittlig grundförtjänst senaste kvartal.

Beräkning av tillägg och avdrag vid månadslön med premiedel vid skiftarbete

De lokala parterna ska vid månadslön med rörlig lönedel enas om i vilken omfattning den rörliga lönedelen ska inräknas i grundförtjänsten. Ensidiga rörliga lönedelar enligt § 6 mom 5 punkt 1 sista stycket ingår inte i grundförtjänst om inte överenskommelse träffas om annat.

I de fall den rörliga lönedelen utbetalas per timme ska premiedelen vid varje avlöningstillfälle ökas med det procenttal som motsvarar skillnaden mellan aktuellt arbetstidsmått och 40 timmar per helgfri vecka och år. Procenttalet utgör 5,26 procent vid 38-timmarsvecka, 11,11 procent vid 36-timmarsvecka och 14,29 procent vid 35-timmarsvecka.

§ 7 Ersättning för arbete på övertid, omställningsersättning, obekväm tid, ersättning för veckovila, förskjuten dygnsvila samt övergång till sommartid/normaltid

Mom 1 Övertidsersättning

Huvudregel

För övertidsarbete, varmed avses arbete utöver arbetstidsmättet per dygn enligt det för arbetaren gällande ordinarie arbetstidsschemat, betalas övertidsersättning som utgörs av dels lön för arbetad tid, dels övertidstillägg med nedanstående belopp såsom kronor per timme.

Fr o m 1 april 2025	Fr o m 1 april 2026
57,72 kr/tim	59,74 kr/tim

Lönen för arbetad övertidstimme är månadslönen/175 vid arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka och år samt vid kortare arbetstid i proportion därtill.

Vid arbete på obekväm tid samt i skiftarbete betalas ob-tillägg.

Vid deltidarbete se mom 3.

Anmärkning

Vid arbete på friskift betalas övertidsersättning. Denna regel gäller dock inte när tilläggsregeln nedan tillämpas. För erhållande av övertidsersättning ska ordinarie arbetstidsschema fullföljas på ömse sidor om friskiftet.

Tillägsregel

Ändras – genom överflyttning till annat arbete eller genom omläggning av arbetstiden – förläggningen av arbetarens arbetstid betalas övertidsersättning för det antal arbetstimmar som under en sjudygnperiod överskrider arbetstidsmättet i det tidigare ordinarie arbetstidsschemat.

Beräkningen av sjudygnperioden inleds det dygn då arbetet efter det nya schemat påbörjas. Med ordinarie arbetstidsschema – mot vilket jämförelsen sker – avses det schema som arbetaren lämnar vid början av sjudygnperioden.

Vid upprepade förflyttningar med byte av arbetstidsscheman börjar ny sjudygnspanperiod löpa först sedan en hel sjudygnspanperiod fullföljts för beräkningen av övertid.

Anmärkningar

1. *Vid beräkning av arbetad tid enligt denna tilläggsregel jämföras med arbete sjukfrånvaro med sjuklön och karensavdrag, permission, semester, betald veckovila och betald dygnsvila samt uttag av kompensationsledighet.*
2. *För registrering av övertid enligt § 4 räknas den senast fullgjorda överskridandetiden i förhållande till det ordinarie arbetstidsschemat.*
3. *Vid tillfällig överflyttning till nytt arbetstidsschema ska övergång respektive återgång ske snarast, dock ska dubbla skift samma dag undvikas. Underskrifande av arbetarens ordinarie arbetstidsmätt ska om möjligt undvikas.*

Mom 2 Omställningsersättning

Lokala parterna har möjlighet att överenskomma om andra regler än i momentet angivna.

För arbetad tid, som avses i tilläggsregeln i § 7 mom 1, betalas under en sjudygnspanperiod omställningsersättning med nedanstående angivna belopp i kronor per skift som fullgörs i det nya schemat.

Fr o m 1 april 2025	Fr o m 1 april 2026
134 kr	138 kr

Mom 3 Regler vid deltidarbete

Förlängs eller förskjuts deltidarbete utanför det för deltidarbetet gällande ordinarie arbetstidsschema tillämpas bestämmelserna i mom 1 respektive mom 2. Dessa bestämmelser tillämpas utan beaktande av arbetstidsschemat för motsvarande heltidsarbete. Omställningsersättning enligt mom 2 utges i proportion till sysselsättningsgrad.

Vid fortlöpande förlängning eller förskjutning av deltidarbetstiden betalas övertidstillägg respektive omställningsersättning under längst sjudygnspanperioden efter förändringen.

Vid arbete på obekvämtid samt i skiftarbete betalas ob-tillägg. Åtar sig partnerarbetare arbete för annan partnerarbetare genom överenskommelse med denne betalas inte särskilt tillägg för den förlängda eller förskjutna arbetstiden.

Tillfällig förlängning av deltidarbete för arbetare som uppbär delpension bör förekomma endast i undantagsfall.

Anmärkning

Vid tillämpning av flextid enligt § 5 mom 5 ska särskilda regler fastställas för deltidarbetande.

Mom 4 Arbete på obekväm tid

1. För arbete mellan kl. 17.00 och kl. 06.00 eller annan lokalt överenskommen tidsperiod av motsvarande längd betalas samtliga dagar följande tillägg i kronor per timme:

	Fr o m 1 april 2025	Fr o m 1 april 2026
Mellan kl. 17 och 22	33,68	34,86
Mellan kl. 22 och 06	49,05	50,77

2. Vid sidan av ovan angivna tillägg för arbete under veckoslut och helger nedanstående tillägg per timme:

	Fr o m 1 april 2025	Fr o m 1 april 2026
Fredag kl. 22 till lördagar kl. 22	94,42	97,73
Från kl. 22 dagen före till kl. 22 på söndagar, trettondagen, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen och Alla helgons dag samt från kl. 22 skärtorsdag till kl. 06 på långfredagen	132,47	137,11

Dag före nyårsafton kl. 22 - ny- årsdagen kl. 22, långfredagen kl. 06 - annandag påsk kl. 22, valborgsmässoafton kl. 22 - 1 maj kl. 22, dagen före pingstaf- ton kl. 22 - dagen efter pingst- dagen kl. 06, dagen före mid- sommarafton kl. 22 - dagen ef- ter midsommardagen kl. 22, dagen före julafton kl. 22 - annandag jul kl. 22	220,45	228,17
--	--------	--------

Anmärkningar

1. Vid tillämpning av flexibel arbetstid vid dagarbete enligt § 5 mom 5 betalas inte ob-tillägg för arbetstid inom det överenskomna flextidsschemats yttre tidpunkter.
2. Punkt 1 och 2 ovan angivna klockslag avser arbetsplatser där skiftbyte sker kl. 06, 14 och 22. Tillämpas andra skiftbytetider ska, om annat inte lokalt överenskommes, för skiftgående arbetsplatser en anpassning av klockslagen härtill ske.
3. Parterna är överens om att tillämpa följande hanteringsmetod för höjningar av ob-tilläggen i syfte att uppnå följsamhet i enlighet med överenskommelse träffad i riksavtalsförhandlingarna 2004.

En avstämning sker vid varje riksavtalsförhandlingstillfälle, varvid en uppföljning av utgående avtalsperiods löneutveckling i branschen görs. I den mån den faktiska löneutvecklingen skiljer sig från vad som anges i det utgående riksavtalet, görs en justering av ob-tilläggen i motsvarande mån. Därefter höjs ob-tilläggen med samma procenttal och vid samma tidpunkter som det nya riksavtalet.

Mom 5 Veckovila och förskjuten dygnsvila förlagd till ordinarie arbetstid

Om veckovila och förskjuten dygnsvila förläggs till ordinarie arbetstid ska ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas.

Mom 6 Ersättning i samband med övergång till sommartid och återgång till normaltid

Vid övergång till sommartid erhåller berörda arbetare lön jämte ob-ersättning som om arbetstiden varit oavkortad.

Vid återgång till normaltid erhåller berörda arbetare lön jämte ob-ersättning för den timme nattskiftet förlängs.

Vid återgång till normaltid erhåller berörda arbetare för den timme som nattskiftet förlängs månadslönen 154/158* samt ob-tillägg.

* Divisorn 154 gäller vid kontinuerligt 3-skift utan helguppehåll.

* Divisorn 158 gäller vid kontinuerligt 3-skift med helguppehåll.

§ 8 Betalning vid omplacering och omflyttning av personal

Mom 1 Lokal överenskommelse

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om betalningsregler vid omplacering och omflyttning av arbetare till annan befattning. Träffas inte sådan överenskommelse gäller de i mom 2 och 3 angivna bestämmelserna.

Mom 2 Omplacering

Med omplacering avses varaktig förflyttning till annan befattning. Avsikten är att förändringen ska bli stadigvarande.

1. Vid omplacering tillämpas den för den nya befattningen gällande lönen fr o m följande nya löneperiod. Omplaceringstillägg betalas inte till arbetare med mindre än två års obruten anställning i företaget.
2. Sker omplacering till befattning med lägre lön betalas ett personligt omplaceringstillägg motsvarande skillnaden mellan arbetarens genomsnittliga grundförtjänst senaste kvartal eller motsvarande lokalt överenskommen period och motsvarande förtjänst för den nya befattningen under motsvarande tid.

För omplaceringar som sker *fr o m 1 april 2025* utbetalas omplaceringstillägg under de två år som följer på tidpunkten för omplaceringen. Sker efter omplaceringen en höjning av lönen för den nya befattningen reduceras tillägget i motsvarande grad.

För de fall omplaceringstillägget per månad understiger 1/50 av garantilön i grupp 3, se § 6 mom 8, kan arbetsgivaren välja att betala ut tillägget för tvåårsperioden i sin helhet.

För omplaceringar som skett *före 31 mars 2025* avräknas omplaceringstillägg under tre år med en tredjedel per år. Sker efter omplaceringen en höjning av lönen för den nya befattningen reduceras tillägget i motsvarande grad.

3. Omplaceringstillägg enligt detta moment betalas inte
 - om omplaceringen sker på arbetarens egen begäran
 - vid omplacering som föranleds av arbetarens eget förvållande
 - om arbetaren är berättigad till arbetsskadelivränta enligt lag om arbetsskadeförsäkring

Anmärkning

Omplacering som är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl berättigar till omplaceringstillägg, oavsett om den sker på arbetstagarens begäran eller på arbetsgivarens initiativ. Omplaceringstillägg ska då även utges för minskat ob- tillägg. Sådant omplaceringstillägg kan inte utges för längre tid än den anställda arbetat skift och avräknas under tre år med en tredjedel per år.

Mom 3 Omflyttning

Med omflyttning avses tillfällig förflyttning till annan befattning. Avsikten är att arbetaren efter kortare tid ska återgå till den tidigare befattningen.

1. Vid omflyttning betalas den för den nya befattningen gällande lönen. Den nya lönen gäller fr o m närmast följande ny löneperiod. Vid återgång till den tidigare befattningen betalas den tidigare lönen fr o m nästkommande löneperiod.
2. Sker omflyttning till befattning med lägre lön betalas oförändrad lön under omflyttningsperioden.
3. Omflyttningstillägg betalas för tid under vilken omflyttningen varar, dock högst under fyra veckor.

Om omflyttningen beror på sjukdom, militärtjänstgöring eller annat liknande skäl, varom enighet nås lokalt, ska omflyttningstillägg betalas så länge omflyttningen pågår.

Anmärkning

Vid förflyttning av personal ska eftersträvas att omflyttningar av längre varaktig- het än fyra veckor undviks.

4. Dessa betalningsregler gäller inte vid omflyttning av personal, som enligt över- enskommelse står till förfogande som reserv (ersättare) eller normalt växlar mellan olika arbetsplatser eller befattningar.

§ 9 Semester

Mom 1 Semesterlag och överenskommelser

Semester utgår enligt lag.

Lokala och enskilda överenskommelser får träffas i de fall semesterlagen medger sådana överenskommelser. Lokal överenskommelse kan sålunda träffas om avsteg från § 12 semesterlagen, bl a kortare sammanhängande semesterperiod än fyra veckor och/eller semesterperioden förläggs till annan period än juni-augusti.

Lokala överenskommelser bör träffas om beräkning av semesterledighet för arbetare med oregelbunden arbetstidsförläggning i enlighet med riktlinjer antagna av förbunden.

Efter lokal överenskommelse kan semesteråret av administrativa skäl förskjutas till att börja samtidigt med den löneperiod som närmast ansluter till månadsskiftet mars-april.

Mom 2 Semesterlön

Semesterlön för betald semester utgörs av den för semestertiden aktuella månadslönen jämte semestertillägg.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön jämte eventuella fasta lönetillägg per månad.

Semestertillägget för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av arbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön samt
- 0,5 % av summan av rörliga lönetillägg, som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörliga lönetillägg avses i detta sammanhang de tillägg som betalas vid sidan om månadslönen, exempelvis premiedel, bonus, ob-tillägg, omställnings- och övertidssättning samt kontant ersättning med anledning av utbetalning av timmar enligt § 5 mom 4 ”Avstämning”.

De lokala parterna kan överenskomma om att berörda rörliga lönetillägg – i stället för ovanstående – på motsvarande sätt ska ökas redan vid utbetalningstillfället.

Vid semesterlönegrundande frånvaro ska för varje sådan frånvarotimme underlaget ökas med genomsnittliga timinkomsten av rörliga lönetillägg under intjänandeåret.

Vid utbetalning av semesterlön för månadsavlönade, som inte träffat överenskomelse om sammanfallande intjänande- och semesterår, gäller följande;

Semestertillägget om 0,8 % avseende fast kontant månadslön samt semestertillägget om 0,5 % avseende rörliga lönedelar som intjänats under intjänandeåret utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle närmast före huvudsemestern, såvida inte lokal överenskommelse träffats om annat.

Anmärkning

Semestertillägget om 0,5 % förutsätter att arbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med 25 – det antal semesterdagar arbetaren är berättigad till – och divideras med det antal betalda semesterdagar arbetaren tjänat in.

Vid ändrad sysselsättningsgrad eller vid deltidsarbete beräknas semesterlönen och semestertillägget genom att den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen ska för varje uttagen betald semesterdag betalas ett tillägg om 4,6 % av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den aktuella månadslönen.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre ska på motsvarande sätt ett avdrag om 4,6 % göras. Ändras sysselsättningsgraden (den faktiska arbetstiden) under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som gällt under flertalet kalenderdagar av månaden.

Vid frånvaro del av dag ska sysselsättningsgraden anses vara ändrad vid

- tjänstledigheter, t ex inte semesterlönegrundande studieledigheter
- sjukfrånvaro som inte längre är semesterlönegrundande
- föräldraledighet som inte är semesterlönegrundande

Semesterlönen för sparad semesterdag, för vilken semestertillägg inte ännu utbetalats, beräknas enligt samma regler som för ordinarie semester. Semesterlönen ska dock anpassas till sysselsättningsgraden under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades. Vid beräkning av rörliga lönetillägg gäller att all

frånvaro under intjänandeåret före det år de sparade dagarna tas ut – med undantag för frånvaro på grund av semester som inte sparats från tidigare år och permittering vid driftuppehåll för samtidig semester – ska räknas som semesterlönegrundande frånvaro.

Vid uttag av obetald semesterdag görs för varje dag avdrag med 4,6 % från arbetarens aktuella månadslön.

Mom 3 Semesterersättning

Semesterersättningen utgör per outtagen betald semesterdag 5,4 % av arbetarens månadslön samt 0,5 % av de rörliga lönetillägg som utbetalats under intjänandeåret.

I de fall intjänat semestertillägg utbetalats vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast före huvudsemesteren, eller i övrigt i enlighet med mom 2 stycke 8, utgår endast semesterersättning per outtagen betald semesterdag med 4,6 % av arbetstagarens månadslön.

Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det år anställningen upphör.

Semesterersättning beräknas efter samma regler som tillämpas för semesterlön enligt mom 2.

Vid ändrad sysselsättningsgrad tillämpas samma omräkning av aktuell månadslön som i mom 2.

Vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader kan arbetsgivaren komma överens med arbetaren om att semesterersättning ingår i överenskommen lön.

Mom 4 Semester vid deltidсанställning

Semesterlön och semesterersättning betalas enligt mom 2–5.

För deltidсанställd som enligt arbetstidsschemat inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidсанarbete) ska semestern läggas ut på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar deltidсанarbetarens andel av full arbetstid (nettosemesterdagar). Vid brutet tal ska höjning ske till närmast högre hela tal.

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

Antal arbetsdagar per vecka dividerat med 5 x antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut = antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

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

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

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

Exempel

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

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

Mom 5 Lön för nyanställd vid semesterstängning

Vid semesterstängning under huvudsemester har nyanställd arbetare som har intjänat färre än tio betalda semesterdagar rätt till ledighet med bibehållen lön (förskottssemester) upp till tio dagar.

Utnyttjande av sådan rätt kräver skriftlig överenskommelse.

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetaren ska innehålla en reglering – i enlighet med nedanstående – av hur förskottssemestern ska återbetalas för det fall anställningen upphör inom en femårsperiod. Upphör anställningen inom fem år från dess början har arbetsgivaren rätt att göra avdrag från inestående lön och/ eller semesterersättning enligt samma regler som gäller för tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under förskottssemestern.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av:

- arbetarens sjukdom
- förhållande som avses i § 4 tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetaren personligen.

§ 10 Traktamente och reseersättning m.m.

Mom 1 Lokal överenskommelse

Parterna är ense om att lokala överenskommelser bör träffas om ersättning för ökade levnadskostnader vid tjänsteresor. Kan sådan överenskommelse inte träffas, ska följande gälla.

Mom 2 Tjänsteresa med övernattning

Vid arbete utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning har arbetaren rätt till traktamente och reseersättning enligt mom 3 respektive mom 4.

Med den vanliga verksamhetsorten menas ett område inom ett avstånd av 50 kilometer närmaste färdväg dels från arbetarens ordinarie tjänsteställe, dels från bostaden. När arbete för företaget utanför den vanliga verksamhetsorten förekommer i sådan utsträckning att företaget där anställer arbetare, betalas inte ersättning enligt mom 3 och 4 till dessa arbetare för arbete som utförs på denna ort.

Mom 3 Traktamentsbelopp

Traktamentsbeloppen ska följa Skatteverkets schablonbelopp för skattefria traktamenten. Vid tjänsteresa enligt mom 2 betalas för 2025 traktamente med 290 kronor för hel dag. Som hel dag räknas också avresedag, om resan påbörjas före kl. 12.00 och hemkomstdag, om resan avslutas efter kl. 19.00. I övrigt utgår halvt traktamente om 145 kronor.

Vid tjänsteresa som varar mer än tre månader (långtidsförrättning) nedsättes traktamentet för tid därutöver till 203 kronor.

Om arbetsgivaren svarar för kostnader för måltider görs avdrag från traktamentet för erhållna måltider med verkliga kostnader, dock högst med följande belopp.

Avdrag för	Traktamentsbelopp från vilket avdrag ska göras		
	Helt traktamente	Tjänsteresa mer än tre månader	Tjänsteresa mer än två år
	290 kr	203 kr	145 kr
Frukost	58 kr	41 kr	29 kr
Lunch eller middag	102 kr	71 kr	51 kr
Lunch och middag	203 kr	142 kr	102 kr

Mom 4 Reseersättning

Vid tjänsteresa som enligt mom 2 och 3 berättigar till helt respektive halvt traktamente betalas reseersättning om 130 kronor respektive 65 kronor.

Vid tjänsteresa utan övernattnig med en färdväg som överstiger 4 kilometer från ordinarie tjänsteställe och som inte berättigar till traktamente enligt mom 2 betalas reseersättning om 80 kronor vid bortovaro 5–10 timmar och 135 kronor vid bortovaro mer än 10 timmar.

Vid tjänsteresa utan övernattnig då arbetsgivaren svarar för måltidskostnaderna reduceras reseersättningen med 50 procent.

Mom 5 Logikostnad

Vid arbete utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattnig utges ersättning för verifierade logikostnader. Kan hotell- eller pensionatskostnader inte verifieras utges ersättning för 2025 med 145 kronor per natt.

Mom 6 Resebiljett m.m.

Resebiljett eller ersättning för sådan betalas av arbetsgivaren.

Mellan arbetsgivaren och arbetaren kan träffas överenskommelse om att arbetaren ska använda egen bil i tjänsten. Villkoren härför ska fastställas på förhand för viss tid eller resa.

Mom 7 Restidsersättning

För restid under ordinarie arbetstid betalas aktuell månadslön.

För annan restid betalas restidsersättning per timme med månadslönen genom 175 vid en arbetstid om 40 timmar per vecka och år och vid kortare arbetstid i proportion härtil.

Om sovplats erhålls betalas inte restidsersättning för tid mellan kl. 22 och 07.

Mom 8 Bestämmelser vid sjukdom

Arbetare, som vid arbete utanför den vanliga verksamhetsorten på grund av styrkt sjukdoms- eller olycksfall som inte är självförvållat blir arbetsoförmögen, erhåller traktamente och reseersättning enligt mom 3 och 4 under högst 20 dagar, såvida annan överenskommelse inte träffats. För tid därutöver betalas ersättning för de merkostnader som uppstår genom att arbetsoförmågan inträffat utanför den vanliga verksamhetsorten. Vid hemresa i samförstånd med arbetsgivaren betalas traktamente och reseersättning samt ersättning enligt mom 6.

Mom 9 Arbete utomlands

Vid arbete utomlands ska enskild eller lokal överenskommelse om ersättning för ökade levnadskostnader träffas före avresan.

Om arbetets varaktighet eller sättet för löneutbetalning medför att arbetaren förlorar försäkrings- och pensionsförmåner enligt lag eller avtal som arbetaren skulle erhållit vid arbete i Sverige, tillförsäkras denne motsvarande förmåner av arbetsgivaren.

Anmärkning

Med försäkrings- och pensionsförmåner enligt avtal avses: AGB, AGS, TFA, TGL, FPT och Avtalspension SAF-LO.

§ 11 Permitteringslön

Mom 1 Överenskommelse mellan SAF och LO

Permitteringslön betalas enligt ”Överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) om permitteringslön”, som antagits av parterna.

Mom 2 Permitteringslönens storlek

Permitteringslönen är den för arbetaren aktuella månadslönen.

Kompensation betalas för uteblivna ob-tillägg och för förlorad beredskapsersättning. Ovanstående regler gäller även vid permittering del av arbetsdag enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema.

§ 12 Löneutbetalning

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om regler för löneutbetalning.

Lön betalas en gång per månad i efterskott. Löneutbetalningsdagar fastställs av de lokala parterna. Om ordinarie utbetalningsdag infaller på lördag, söndag, helgdag eller helgdagsafton betalas lönen närmast före-gående arbetsdag.

Lönen betalas över bank eller post. Lönespecifikation överlämnas till arbetaren i samband härmed.

Avdrag för fackföreningsavgift görs enligt ”Överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter” träffad mellan avtalsparterna.

§ 13 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätten till sjuklön

Sjuklön betalas enligt lagen om sjuklön av arbetsgivaren under de 14 första kalenderdagarna av varje sjukperiod, med undantag för karensavdraget.

Inskränkningar i rätten till sjuklön anges i mom 8.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om formerna för sjukanmälan och försäkran enligt mom 2 och 3.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

Arbetaren ska snarast möjligt till arbetsgivaren anmäla frånvaro från arbetet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada. Vidare ska arbetaren snarast meddela arbetsgivaren när återgång i arbetet beräknas kunna ske.

Sjuklön betalas inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet, om inte arbetaren varit förhindrad att göra anmälan. Anmälan ska i sådant fall göras så snart hindret upphört.

Mom 3 Försäkran

Arbetaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne varit sjuk samt uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar den anställda skulle ha arbetat.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetaren lämnat denna försäkran.

Mom 4 Läkarityg

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

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

Vid upprepade sjukdomsfall och/eller där missbruk befaras kan arbetsgivaren begära att arbetaren, för att ha rätt till sjuklön och permission, redan från första dagen

ska styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Sådan begäran ska lämnas i förväg. Arbetsgivaren äger i sådana fall rätt att anvisa läkare, eller vårdinrättning som ska utfärda intyget. Följs inte sådan anvisning föreligger ingen rätt till sjuklön eller permission. Kostnaden för sådant intyg betalas av arbetsgivaren. Begäran om förstadagsintyg samt vilken läkare eller vårdinrättning som anvisas ska föregås av samråd med lokal facklig organisation.

Mom 5 Beräkning av sjuklön

a) Sjukdomsfall 1–14 dagar

Löneavdrag

Då arbetaren är frånvarande från arbetet p g a sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

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

Karensavdrag

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön (karensavdrag).

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Karensavdrag gäller för varje sjukperiod.

Sjuklön

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas, t o m den 14:e kalenderdagen i sjukperioden, sjuklön per timme enligt följande.

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

Utöver den angivna sjuklönen ska sjuklön betalas med 80 procent av ob-tillägg och fast beredskapsersättning som arbetaren gått miste om på grund av sjukdomen.

Ny sjukdomsperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den föregående.

Om arbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag görs vid nästa sjukdomsfall inget karensavdrag.

Om arbetaren omfattas av beslut enligt § 13 lagen om sjuklön görs inget karensavdrag.

b) Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Arbetaren erhåller fr o m 15:e kalenderdagen i varje sjukperiod sjukpenning från Försäkringskassan samt sjukförmåner enligt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS).

Sjukavdrag görs för varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) per dag med:

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

Vid sjukfrånvaro hel kalendermånad ska – oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas med arbetsfri dag – avdrag göras med hela månadslönen. Tillämpas annan löneperiod än kalendermånad gäller motsvarande princip.

Definitioner

Månadslönen består av fast kontant månadslön samt fasta lönetillägg per månad, premiedelar, bonus o.d. Veckoarbetstid består av antal timmar per helgfri vecka i enlighet med arbetstidsmåttet i § 4. För dagarbete och 2-skiftsarbete ska dock vid beräkning av sjuklön arbetstidsmåttet vara 39,6 respektive 38,0 timmar.

Mom 6 Sjukdom under semester m.m.

Sjuklön och semesterlön betalas inte samtidigt.

Om arbetaren begär att sjukdag inte ska räknas som semesterdag ska för sådan dag sjuklön betalas per frånvarotimme enligt mom 5 a.

Sjukdom under ledighet enligt § 4 mom 4 ger inte rätt till sjuklön.

Anmärkning

Inträffar sjukdom vid uttag av ledighet, som sparats enligt § 4 mom 4 och som avsetts pågå under minst fem dagar, betalas sjuklön om arbetaren så begär.

Mom 7 Utbetalning av sjuklön

Betalning av sjuklön ska ske i avlöningsperioden närmast efter den då sjukdomsfallet inträffat. Utbetalningen är preliminär och regleras slutgiltigt när arbetsgivaren fått erforderlig information om sjukperioden.

Mom 8 Inskränkning i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är utöver begränsningarna i mom 2, 3 och 4 inte skyldig att betala sjuklön

- om arbetarens avtalade anställningstid är kortare än en månad
- om arbetaren medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön

Mom 9 Ersättning för undersökning till följd av asbestexponering

Vid undersökning till följd av asbestexponering – enligt reglerna i punkterna 2, 3 och 4 i överenskommelsen den 22 oktober 1987 mellan SAF, LO och PTK – sker inte löneavdrag.

Mom 10 Bestämmelse gällande smittbärare

Om arbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för smitta föreligger rätt till smittbärappening enligt lag.

För varje timme arbetaren är frånvarande görs avdrag med:

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

§ 14 Permission, tjänstledighet, annan ledighet

Mom 1 Permission

Permission, varmed avses kort ledighet med bibehållen lön, kan beviljas under högst en dag.

Med bibehållen lön förstås den för arbetaren aktuella månadslönen. Permission kan beviljas i följande fall:

1. Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
2. Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus, hos läkare eller distrikts-sköterska för vård av arbetsskada liksom vid av läkare föreskrivet återbesök.

Ersättning betalas för styrkta resekostnader och för läkarvård enligt fastställd taxa. Om besök enligt ovan sker under pågående sjukperiod tillämpas i stället bestämmelserna i § 13 mom 5. Om besöket inträffar efter den 14:e kalenderdagen i sjukperioden utges varken sjuklön eller permissionslön. Kostnadsersättning utgår endast i den mån kostnaden inte ersätts av allmän försäkringskassa, genom AFA-försäkringar eller på annat sätt.

3. Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan läkare, då företagsläkare inte finns eller inte är tillgänglig. Vid återbesök som föreskrivits av läkare, till vilken remittering skett, är rätten till permission – såvida det inte gäller i remiss angivna behandlingar av skada som förorsakats av olycksfall på arbetsplatsen – begränsad till sammanlagt högst tre återbesök.
4. Besök på företagshälsovårdscentral, hos företagsläkare eller annan av arbetsgivaren anvisad läkare för företagshälsovården ingående hälsoundersökning.

Skulle den anvisade läkaren remittera arbetaren till annan läkare för kompletterande undersökning kan permission beviljas.

Vid permission enligt punkterna 1–4 ovan betalas lön för tid som åtgår för besöket inklusive tid för resa under ordinarie arbetstid.

5. Eget bröllop, bröllopsdagen.
6. Egen 50-årsdag, födelsedagen.
7. Nära anhörigs frånfälle, högst en dag.

8. Nära anhörigs begravning, jordfästningsdagen eller dagen för urnnedsättning.
9. Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig, högst en dag per tillfälle.

Lön betalas för den tid som åtgår för besöket/förrättningen; vid permission enligt punkterna 1–4 och 9 dessutom för restid under ordinarie arbetstid.

Vid nära anhörigs begravning kan permissionen även omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar samt svärföräldrar liksom sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap.

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

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska denne för arbetaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde arbetaren. För arbetare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller vid frånvaro del av dag eller hel dag för en kortare period än en avlöningsperiod/kalendermånad att avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro del av arbetsdag eller hel arbetsdag görs avdrag med månadslönen/175 per frånvarotimme vid 40-timmars arbetsvecka och vid kortare arbetstid i proportion härtil.

Avdraget kan inte bli större än månadslönen för avlöningsperioden/kalendermånaden.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs – oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag – avdrag med hela månadslönen. Tillämpas annan löneperiod än kalendermånad gäller motsvarande princip.

Mom 3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje timme arbetaren är frånvarande med:

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

§ 15 Arbetsmiljö och företagshälsovård

Parterna har den 18 mars 2004 träffat avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och företagshälsovård och lokal samverkan i arbetsmiljöfrågor.

§ 16 AFA-försäkringar m.m.

Arbetsgivaren ska hos AFA teckna försäkringsavtal om AFA-försäkringar, dvs. försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), tjänstegruppplivförsäkring (TGL), föräldrapeningtillägg (FPT) samt Avtalspension SAF-LO.

§ 17 Jämställdhet

Den mellan SAF, LO och PTK den 1 oktober 1983 träffade överenskommelsen har antagits av parterna.

Bilaga 1 Ackordsbestämmelser

Mom 1 Fasta ackord

Vid tillämpning av fasta ackord gäller bestämmelserna i avtalens § 6 mom 5 och mom 6.

För de arbeten som omfattas av fasta ackord ska lokal överenskommelse träffas om fasta ackordsprislistor.

Mom 2 Tillfälligt ackord

I enlighet med § 6 mom 5 punkt 2 kan överenskommelse träffas om tillfälliga ackord.

Vid tillämpning av tillfälliga ackord ska överenskommelse träffas om ackordspris före det att arbetet påbörjas. Undantagsfall, då överenskommelse inte kan träffas på förhand på grund av arbetets beskaffenhet, kan arbetsgivaren och arbetare enas om att ackordspriset ska fastställas först viss tid efter arbetets påbörjande.

Vid arbete på tillfälligt ackord är arbetares garantitimlön respektive individuella garantitimlön garanterad.

Arbete på tillfälligt ackord upphör antingen när arbetsuppgiften slutförts eller efter sju dagars uppsägningstid om någon part säger upp överenskommelsen. Därefter tillämpas de lönebestämmelser som gällde innan arbetet påbörjades.

Mom 3 Anteckningar över utförda ackord

Förutom fasta ackord ska företaget föra anteckningar över utförda ackord med tydligt angivande av arbetets art och pris. Arbetare, som erbjuds ackordsarbete, har rätt att få ta del av anteckningar om tidigare utfört ackordsarbete av likvärdigt slag.

Anteckningar behöver dock inte föras över sådana ackord, som uppenbart är betydelselösa för bestämmande av efterföljande ackord.

Anmärkning

Arbetstagarnas lokala organisation (avdelning eller klubb) äger rätt att på begäran erhålla avskrift av arbetsstudieprotokoll. Protokollen får endast användas vid handläggning av ärenden som berör företaget i fråga och är således att betrakta som interna handlingar.

Mom 4 Tidsstudier

I de fall, då arbetsprestationerna tidstuderats har berörd arbetare rätt att få del av grunderna för tillämpade system, och resultatet av tidsstudierna.

Ackordssättning på grundval av ett nytt system ska göras till föremål för lokal överenskommelse.

Mom 5 Gemensamhetsackord

Av gemensamhetsackord erhåller arbetaren, om inte för visst fall annat överenskommes, del i förhållande till sin garantitidlön respektive individuella garantitidlön och det antal arbetstimmar denne deltagit i ackordet.

Anmärkning

Arbetare som inte fyllt 18 år erhåller del av gemensamhetsackord efter fördelningsgrunden för arbetarens befattning.

Bilaga 2 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag

1 Kvalificering av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning, har en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om maximalt sex månader.

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt enligt Stål- och metallavtalet § 2 mom 2, under förutsättning att anställningen upphör till följd av en driftsinskränkning där tillsvidareanställda arbetare sagts upp. Visstidsanställningen ska vidare antingen ha sagts upp på grund av arbetsbrist orsakad av driftsinskränkningen eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

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

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

Anmärkning

För att undvika missuppfattning konstaterar parterna att kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt på samma sätt som företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd gäller vid driftsenheten och förutsätter att arbetaren 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 lagen om anställningsskydd och riksavtalet.

2 Inhyrning av bemanningsföretag under tid med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning av bemanningsföretag ske av sakligt motiverade skäl under sammanlagt 30 arbetsdagar.

Inhyrning under en sammanhängande period i kontinuerligt skiftgående verksamhet kan ske under 40 kalenderdagar. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

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.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under tid då arbetare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt än vad som anges i första och andra stycket, punkt 2, ska föregås av lokal överläggning. För det fall den lokala fackliga organisationen vid dessa överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet ska tillgodoses genom återanställning, och företaget väljer att återanställa gäller bestämmelserna i punkt 3. För det fall företaget väljer att lösa personalbehovet genom inhyrning trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggningarna motsatt sig detta gäller punkt 4.

3 Återanställning

Om den lokala fackliga organisationen vid överläggningar enligt punkt 2 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att frånga turordningen med det antal arbetare som efter avrundning till närmsta heltal motsvarar en tredjedel av det antal arbetare som återanställs. För det fall överenskommelse tidigare träffats om vilken turordning som ska gälla vid återanställning ska dock denna turordning tillämpas. Ytterligare undantag från turordningen kräver lokal överenskommelse.

4 Avlösen av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Om arbetsgivare, trots att den lokala fackliga organisationen vid överläggning enligt punkt 3 motsatt sig inhyrning, väljer att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag, ska arbetsgivaren lösa av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten för det antal arbetare med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt som motsvarar antalet inhyrda. Rätt till avlösen tillfaller arbetare i den turordning de har företrädesrätt till återanställning. Avlösen utgörs av ett belopp som motsvarar tre månadslöner (fast kontant månadslön) beräknat på den lön arbetaren uppbär vid anställningens upphörande.

5 Förfarande vid återanställning

För att påskynda återanställningsprocessen kan företaget per post skicka ut återanställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetare som omfattas av turordningen för återanställning. Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som senast inom fem arbetsdagar från det meddelandet skickades.

I erbjudandet ska arbetsgivaren ange att antalet platser är begränsat och en accept således inte innebär att återanställning är garanterad.

När svar från arbetare inkommit sker urvalet enligt punkt 3 för återanställning bland de arbetare som svarat att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Bilaga 3 Avtal mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Industrifacket Metall angående yrkesnämnder och yrkesutbildning

AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalets regler om yrkesnämnder gäller inom parternas avtalsområde, all av företaget på arbetsplatsen anordnad yrkesutbildning samt läroplansbunden arbetslivs- och yrkesorientering.

Begreppet yrkesutbildning inrymmer inte endast en flerårig systematisk yrkesutbildning, utan även varje annan form av yrkesutbildning för nuvarande eller framtida yrkesuppgifter av redan anställda, t ex omskolningskurser, introduktionskurser och andra former av korta och långa utbildningar. Även läroplansbunden arbetslivsorientering och yrkesorientering samt yrkesutbildning som av utbildningsanordnare förlagts till, men bedrivs av företag, omfattas av avtalet.

§ 1 Yrkesnämnder

Mom 1

För behandling av frågor rörande yrkesutbildning inom branschen tillsätter parterna särskilda yrkesnämnder. Nämndernas ledamöter utses för en tid av tre år och ska bestå av tre representanter från vardera parten. Nämnderna utser inom sig ordförande och vice ordförande.

Mom 2

Yrkesnämndernas uppgift är:

- att öva tillsyn över och främja utvecklingen av Teknikcollege och andra yrkesutbildningar inom områdena som omfattas av Industriarbetsgivarna
- att marknadsföra industrin som en attraktiv arbetsplats
- att orientera om yrken och arbetsuppgifter inom branscherna
- att upprätthålla kontakt med skolhuvudmän och utbildningsanordnare
- att ta initiativ till utvecklingsinsatser och följa utbildningsfrågorna inom EU
- att följa, främja och initiera vidareutbildningen inom branscherna
- att stimulera de lokala parterna till ökad kompetensutveckling i företag
- att verka för en jämn könsfördelning inom industrins olika yrkesgrupper
- att informera företag, den lokala fackliga organisationen, myndigheter med flera om utbildningarnas innehåll och parternas mening i utbildningsfrågor

- att i övrigt handlägga de frågor som finns angivna i denna överenskommelse eller som parterna gemensamt hänskjuter till nämnderna.

Mom 3

Avtalsparterna har inte ansett det nödvändigt att inrätta ett särskilt kansli för nämndernas arbete. De löpande ärendena handläggs av den sekreterare i nämnderna som arbetsgivarparterna tillhandahåller. Vid ärendenas handläggning söker sekreteraren kontakt och samråd med organisationernas kanslier. Arbetsordning för nämndernas arbete utarbetas i särskild ordning.

För Yrkesnämndernas gemensamma adress se www.industriarbetsgivarna.se.

§ 2 Företagsförlagd utbildning

Med företagsförlagd utbildning avses av grundskola och gymnasieskola anordnad utbildning som delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan. Företagsförlagd utbildning ska följa såväl av central myndighet som av yrkesnämndernas godkända riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner.

Skolhuvudmannen har huvudansvaret för den arbetsplatsförlagda utbildningen, antar elever till densamma och utövar tillsyn över utbildningen. Skolhuvudmannen ska med företaget träffa avtal om utbildningen samt villkoren för den.

§ 3 Lokal överenskommelse

Innan företagsförlagd utbildning påbörjas ska lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas.

§ 4 Anställning

Under den företagsförlagda utbildningen är eleven inte anställd i företaget. Därav följer bland annat att eleven inte uppbär lön under utbildningstiden eller har andra anställningsförmåner.

§ 5 Eleven utför arbete

I de fall eleven utför arbete som ligger utanför den upprättade studie/handlingsplanen, på annan arbetstid eller utan handledare ska lön utgå enligt kollektivavtal. Sådant arbete omfattas inte av detta avtal. Gränsdragningen mellan studie/handlingsplan och arbete, samt elevens lön vid sådant arbete, ska fastställas i den lokala överenskommelsen innan utbildningen påbörjas.

I utbildningssyfte och som ett led i genomförandet av kursmomentet kan dock elev delta i företagets ordinarie produktion. Elev får dock inte ersätta ordinarie medarbetare i produktionen/bemanningsplanen.

§ 6 Matersättning

Utöver ersättning från stat och kommun ska elev i arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasieskolan av företaget erhålla fri lunch eller kosterättning för varje fullföljd utbildningsdag på företaget. Med fri lunch avses att eleven erhåller lunch antingen av företaget, av skolan eller av annan. Kosterättningen följer Skatteverkets normalbelopp för värdet av en fri måltid per dag.

§ 7 Övrig arbetsplatsförlagd utbildning

Mom 1

Med övrig arbetsplatsförlagd utbildning avses utbildning som inte anordnas av grund- eller gymnasieskola. Dessa utbildningar kan vara företagsförlagd – eller företagsintern utbildning, lärlingsutbildning (inte gymnasial lärlingsutbildning), arbetsmarknadspolitiska åtgärder, påbyggnadsutbildning, högskolepraktik etc. För dessa utbildningar gäller att riktlinjer, kursplaner, program mål och läroplaner ska vara godkända av yrkesnämnderna enligt 1 §.

Innan övrig arbetsplatsförlagd utbildning påbörjas ska yrkesnämnderna godkännt utbildningen enligt ovan och lokal överenskommelse träffas om utbildningens genomförande. Överenskommelsen ska innehålla reglering av handledare, elevens introduktion på företaget och studie/handlingsplan för utbildningens genomförande.

Den lokala överenskommelsen ska också fastställa vilken lön och anställningsvillkor som ska gälla under utbildningstiden med utgångspunkt från gällande kollektivavtal på arbetsplatsen. Finns ingen sådan överenskommelse gäller kollektivavtalets lägsta löner för avtalsområdet.

Mom 2

Vid utbildning enligt denna paragraf är eleven anställd vid företaget under utbildningstiden. Vid arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren utgår lön enligt mom 1.

§ 8 Försäkringar under utbildningstiden

Vid utbildning enligt § 2 ska företaget i avtalet med skolan försäkra sig om att skolhuvudmannen tar på sig principalansvaret och har tecknat en ansvarsförsäkring som täcker skada på utrustning och person.

Vid utbildning enligt § 7 ska företaget teckna AMF-försäkringar enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen, undantaget arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte innehåller ett anställningsförhållande med arbetsgivaren och åtgärdens huvudman tecknar aktuella försäkringar.

§ 9 Arbetsmiljö

Vid samtliga utbildningar ska elev likställas med arbetstagare vid tillämpning av arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter i arbetslivet.

§ 10 Arbetstider

Arbetsplatsförlagd utbildning enligt § 2 följer skolarbetsåret och eleverna får ledighet i form av ferier etc. i samma ordning som om utbildningen skulle ha varit helt skolförlagd.

Eleven följer arbetsplatsens dagliga arbetstider. Utbildningstid får dock inte förläggas till lördag, söndag och helgdag, inte heller till tid mellan kl. 19.00–06.00. Yrkesnämnderna kan dock vid behov ge dispens för tider mellan kl. 19.00–22.00.

Vid utbildning enligt § 7 är eleven anställd arbetstagare och följer i övrigt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

§ 11 Introduktion

Företaget och lokal facklig organisation svarar gemensamt för elevens introduktion på företaget. Introduktionen ska innehålla information om utbildningens omfattning och genomförande, allmänna skyddsfrågor, skyddsinstruktioner enligt arbetsmiljölagen, företagets organisation och verksamhet samt facklig information.

§ 12 Samverkan

Parterna är överens om att såväl utbildningsplanering, introduktion av elev och utvärdering/uppföljning ska ske i samverkan mellan de lokala parterna. Samverkan mellan utbildningsanordnaren, företaget och de fackliga representanterna ska säkerställa utbildningens mål.

§ 13 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal behandlas i Yrkesnämnderna.

I den mån Yrkesnämnderna inte kan lösa tvisten behandlas uppkomna sådana i enlighet med gällande förhandlingsordning.

§ 14 Handledare

Handledare utses gemensamt av företag och lokal facklig organisation med utgångspunkt av utbildningens innehåll. Denne ska besitta erforderlig kompetens och fortlöpande stödjas av skolhuvudmannen bl a genom relevant grundutbildning och fortbildning för uppdraget.

§ 15 Elevanställningens upphörande

För uppsägning av elev som omfattas av 7 § i detta avtal gäller reglerna i lagen om anställningsskydd. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska elever undantas från turordningen.

Önskar de lokala parterna gemensamt bringa utbildningen att upphöra ska arbetsgivaren i god tid underrätta Yrkesnämnd.

§ 16 Betyg

Utbildningshuvudmannen är ansvarig för betygsättningen. Handledare på företaget fungerar i detta sammanhang som medbedömare.

§ 17 Feriearbete

Företag som anordnar arbetsplatsförlagd utbildning för elever, bör om möjligt erbjuda dessa elever feriearbete.

För elev som erbjuds feriearbete ska lön och andra anställningsvillkor utgå enligt gällande kollektivavtal på arbetsplatsen.

§ 18 Anställningsform

Vid anställning av elev enligt § 7 är eleven anställd för viss tid motsvarande utbildningstidens längd. Det innebär att anställningen avslutas då utbildningen upphör. I de fall utbildningen fortgår utöver 12 månader har eleven företrädesrätt till anställning.

Stockholm den 15 mars 2010

Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Industrifacket Metall

Bilaga 4 Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet

*

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av lokal förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
Avtalets förhandlingsordning	Inom 4 månader från kännedom. Saknas kännedom inom 2 år. Undantag: Ostridiga lönefordringar.	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom 3 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 3 månader från avslutande av central förhandling.
Ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande enligt LAS	Inom 14 dagar från uppsägningen eller avskedandet.	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom 3 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 14 dagar från avslutande av central förhandling.
Skadestånd, uppsägningslön eller permitteringslön enligt LAS	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom 3 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling.
Skadestånd eller annan ersättning enligt FML	Inom 4 månader från det skadan skedde.	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling.	Inom 3 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling.

	Begäran om lokal förhandling	Hållande av lokal förhandling	Begäran om central förhandling	Hållande av central förhandling	Väckande av talan
35 § MBL för att arbetsgivaren ska undgå betalningsansvar. Undantag: Oskäligt krav	Arbetsgivaren ska begära förhandling omedelbart när tvist uppstår.	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 10 dagar från avslutande av lokal förhandling.	Inom 3 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 10 dagar från avslutande förhandling.
11 § MBL	Arbetsgivaren begär på eget initiativ vid viktigare förändring.	Inom 2 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	Inom 7 dagar från avslutande av lokal förhandling enligt Utvecklingsavtalet.	Inom 3 veckor från begäran om inget annat överenskommits.	

* Särskilda regler om förhandling finns bl.a. i §§ 11–14, 21, 34 och 66–67 MBL samt § 16 Utvecklingsavtalet.

Bilaga 5 Regler för timlön

För timlön gäller följande kompletterande regler.

Arbets tid

Skiftformstillägg

Vid skiftarbete, s.k. ständigt nattarbete och veckoslutsarbete, betalas skiftformstillägg. Skiftformstillägget beräknas på arbetarens genomsnittliga grundförtjänst senaste kvartal. Skiftformstillägg betalas per arbetad timme enligt nedan:

Skiftformer

2-skiftsarbete 38 tim/v	5,26 %
Intermittent 3-skiftsarbete 38 tim/v	5,26 %
Kontinuerligt 3-skiftsarbete med helguppehåll 36 tim/v	11,11 %
Kontinuerligt 3-skiftsarbete utan helguppehåll 35 tim/v	14,29 %
Dagarbete, kontinuerligt med helguppehåll 38 tim/v	5,26 %
Dagarbete, kontinuerligt utan helguppehåll 37 tim/v	8,11 %
2-skiftsarbete, kontinuerligt med helguppehåll 37 1/3 tim/v	7,15 %
2-skiftsarbete, kontinuerligt utan helguppehåll 36 1/3 tim/v	10,10 %
Ständigt nattarbete 34 tim/v	17,65 %
Veckoslutsarbete 32 tim/v	25,00 %

Vid andra arbetstidsformer än ovan angivna beräknas skiftformstilläggen enligt nedanstående formel:

$$\left(\frac{40}{\text{veckoarbetstid}} - 1 \right) \times 100 = \text{skiftformstillägget per timme i procent}$$

I formeln anges veckoarbetstiden per helgfri vecka.

Veckoarbetstiden och skiftformstillägget anges med två decimaler.

Lön

Lönegrupper – garantilön

Garantilönen inom respektive lönegrupp är följande:

	(Kronor/tim)	
	Fr o m 1 april 2025	Fr o m 1 april 2026
Grupp S: S-gruppen	(Ingen angiven garanti-lön)	
Grupp T: Teknikergruppen	158,39	163,94
Grupp 1: Vuxna yrkesskickliga arbetare, vilka arbetat minst 6 år i yrket	149,96	155,21
Grupp 2: Vuxna yrkeskunniga arbetare, vilka arbetat minst 3 år i yrket	140,46	145,37
Grupp 3: Övriga vuxna arbetare, vilka fyllt 18 år	132,40	137,03

Grupp 4: Arbetare, vilka fyllt 17 år	119,70	123,89
Grupp 5: Arbetare, vilka fyllt 16 år	107,01	110,75

Definition av lönebegrepp och förtjänstbegrepp

Lönebegrepp

1. Garantilön är den i § 6 mom 8 fastställda lägsta lön per timme som får betalas i respektive lönegrupp.
2. Personlig garantilön är garantilön enligt moment 8 ökad med ett personligt tillägg enligt § 6 mom 2.

Förtjänstbegrepp

Grundförtjänst är den sammanlagda lönen (tidlön, eventuella fasta lönetillägg och rörlig lön), uträknad per timme utan tillägg (semester- och helglön, övertidstillägg, omställningsersättning, skiftforms- och ob-tillägg och motsvarande).

Anmärkning

Med lönetillägg avses t ex gruppombudstillägg, olika kvalifikationstillägg eller anställningstidstillägg.

Förlorad arbetsförtjänst (i § 7 mom 5)

Lön som om arbete utförts.

Aktuell förtjänst (i § 13 Sjuklön)

Genomsnittliga timförtjänsten senaste kvartal inklusive premiedelar, bonus och motsvarande.

Bibehållen lön (i § 14 Permission)

Genomsnittlig grundförtjänst senaste kvartal jämte eventuellt skiftformstillägg.

Genomsnittlig arbetsinkomst (i § 9 mom 2)

Till genomsnittlig arbetsinkomst per arbetstimme ska räknas grundförtjänst, premiedel, övertid ersättning, omställningsersättning, deltidstillägg, ob-tillägg, skiftformstillägg och helglön samt ersättning för väntetid, restid under arbetstid och arbetsberedskap.

Däremot ska inte ingå sjuklön och inte heller semesterlön för ordinarie semester eller ersättningar som traktamenten, bilersättning och dylikt.

Helglön

Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan, med utgångspunkt från nedan i paragrafen angivna bestämmelser, överenskomma om särskilda regler för utbetalning av helglön.

Dagar med helglön

Helglön betalas för följande helgdagar och helgdagsaftnar, då de inte infaller på lördag eller söndag: Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton. Helglön betalas även till arbetare som är i tjänst under helg.

Undantag

Helglön betalas inte

- vid tidsbegränsade anställningar om högst en månad
- till arbetare som avsiktligt eller av uppenbar vårdslöshet är olovligt frånvarande vid arbetstidens slut eller början före respektive efter helglöneberättigad dag enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema. Vid semester, annan beviljad ledighet eller permittering gäller detsamma för arbetsdag närmast före arbetsavbrottets början eller efter dess slut.

Beräkning av helglön

Helglönen per dag utgörs av ett belopp, motsvarande arbetarens genomsnittliga grundförtjänst per timme jämte ob-tillägg och ersättning för beredskapstjänst (jourersättning) senaste kvartal, multiplicerad med faktorn 8.

Skiftformstillägg ingår inte i beräkningsunderlaget. För deltidarbetare multipliceras grundförtjänsten jämte ob-tillägg och ersättning för beredskapstjänst (jourersättning) med det tal som erhålls om antalet ordinarie arbetstimmar per vecka under senaste kvartal delas med 5. Som deltidarbetare räknas här den arbetare, för vilken arbetstidsschemat högst uppgår till 30 timmar per vecka i genomsnitt.

Med senaste kvartal avses, om inte annat överenskommes lokalt, för nyårsdagen och trettondagen 3:e kvartalet föregående år, för långfredagen och annandag påsk 4:e kvartalet föregående år, för första maj, Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen, midsommarafton 1:a kvartalet och för julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton 3:e kvartalet.

Helglön vid ledighet

Vid beviljad ledighet har arbetaren rätt till helglön för helglöneberättigade dagar, som infaller under de första 30 dagarna av ledigheten. Återgår arbetaren i tjänst under minst en månad ska därefter ledighet räknas som en ny helglöneberättigad period.

Beräkningen ska ske med utgångspunkt från första respektive sista tjänstgöringsdag i den aktuella perioden. Vid återgång i arbete efter tjänstledighet gäller följande tillämpningsregler:

1. Återgång i arbete under minst en månad

Helglön betalas för helglöneberättigade dagar som utan mellankommande arbetsdagar infaller omedelbart före återgången i arbete.

2. Återgång i arbete under kortare tid än en månad

Rätt till helglön föreligger under följande förutsättningar. Helglön för en helglöneberättigad dag förutsätter två dagars arbete i följd. För två helglöneberättigade dagar, fyra dagars arbete i följd etc. Arbetsdagarna ska ligga i omedelbar anslutning till helgdagarna eller får vara skilda från dessa endast av mellankommande arbetsfria dagar.

Uppbär arbetaren i samband med ledighet för studier statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag ska helglönen minskas med motsvarande belopp.

Helglön vid sjukdom

Infaller helglöneberättigad dag under arbetarens sjuklöneperiod betalas helglön. Helglön betalas inte vid frånvaro då rätt till sjukpenning föreligger för helgdag eller helgdagsafton.

Vid sjukskrivning med rätt till sjukpenning del av dag betalas helglön för den del av dagen arbetaren inte är sjukskriven.

Semester

Semesterlön

Semesterlönen utgör 13,32 % av arbetarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Då arbetaren haft semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen § 17 ska för varje frånvarotimme underlaget för semesterlöneberäkningen ökas med genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret.

Till genomsnittlig arbetsinkomst per arbetstimme ska räknas grundförtjänst, premiedel, övertidsersättning, omställningsersättning, ob-tillägg, skiftformstillägg och helglön samt ersättning för väntetid, restid under arbetstid och arbetsberedskap.

I beräkningsunderlaget ska inte ingå sjuklön. Inte heller ska ingå semesterlön för ordinarie semester eller ersättningar som traktamenten, bilersättning och dylikt.

Vid beräkning av semesterunderlaget för sparade semesterdagar ska för varje frånvarotimme – med undantag för frånvaro på grund av semester, som inte sparats från tidigare år, och permittering vid driftuppehåll för samtidig semester – underlaget ökas med den genomsnittliga arbetsinkomsten per arbetstimme under intjänandeåret närmast före det år den sparade semestern tas ut.

Semesterersättning

Semesterersättning beräknas efter samma regler som tillämpas för semesterlön.

Vid tidsbegränsade anställningar om högst tre månader kan arbetsgivaren komma överens med arbetaren om att semesterersättning ingår i överenskommen lön.

Sjuklön m m

Beräkning av sjuklön

a) Sjukdomsfall 1–14 dagar

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalas inte lön.

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid i sjukperioden betalas ingen sjuklön (karensavdrag). Detta gäller för varje sjukperiod.

Karensavdrag får inte göras för fler timmar än arbetstagaren faktiskt är frånvarande.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme med 80 % av arbetarens aktuella förtjänst. Utöver den ovan angivna sjuklönen ska sjuklön betalas med 80 procent av ob-tillägg, skiftformstillägg och fast beredskapsersättning som arbetaren går miste om på grund av sjukdomen.

Ny sjukdomsperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den föregående.

Om arbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag görs vid nästa sjukdomsfall inget karensavdrag.

Om arbetaren omfattas av beslut enligt § 13 lagen om sjuklön görs inget karensavdrag.

b) Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Arbetaren erhåller fr o m 15:e kalenderdagen i varje sjukperiod sjukpenning från Försäkringskassan samt sjukförmåner enligt Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS).

Definition

Med aktuell förtjänst avses medeltimförtjänsten av tidlön och ackord enligt senaste kvartalslönestatistik inklusive premielönedelar, bonus o.d.

Förekommer under kvartal avtalslönehöjningar som inte ingår i statistiken ska tilllägg för dessa höjningar ske vid beräkning av medeltimförtjänsten. Vid beräkning av medeltimförtjänsten ska även hänsyn tas till senast utbetalda hel- eller halvårsbonus i den mån dessa inte ingår i senast kända kvartalsstatistik. De lokala parterna kan överenskomma om annan period än senaste kvartal för beräkning av medeltimförtjänst.

Bilaga 6 Löneavtal för avtalsåren 1 april 2025 – 31 mars 2026 och 1 april 2026 – 31 mars 2027

1 Löneavtalets syfte och förutsättningar

Parterna är överens om att Industriavtalet syftar till att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom Industriavtalet tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. De centrala parterna ansvarar därmed också för att ge de lokala parterna de nödvändiga förutsättningarna för att kunna leva upp till Industriavtalets krav.

Parterna är sålunda ense om att de lokala förhandlingarna i varje företag ska föras i enlighet med Industriavtalets och detta avtals syfte. De lokala parterna ska därvid vinnlägga sig om att – genom en omsorgsfull fördelning av lönepotten i enlighet med löneprinciperna – uppnå en god kvalitet i lönebildningen på det enskilda företaget. På så vis ökar förutsättningarna för en långsiktigt hållbar lönebildning till gagn för företaget och de anställda.

2 Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagens produktivitetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

Lönebildningen och lönesättningen ska utgöra en del av en produktivitets- och in-täktsskapande process. Lönesättning och lokala lönesystem bör därför utvecklas så att de stimulerar till ökade arbetsinsatser och kompetensutveckling och därmed bli en drivkraft för företaget och arbetarna. Grunderna för lönesättning av den enskilde arbetaren framgår av Stål och Metallavtalets § 6 mom 1.

Lönesättningen bör vara sakligt väl motiverad så att den enskilde arbetaren vet på vilka grunder lönen har satts och vad arbetaren kan göra för att höja sin lön.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet.

3 Avtalets tillämpning

Löneavtalets syfte och förutsättningar och de grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning i företagen (punkt 1 och 2 ovan) förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning i företaget. Parterna ska snarast upprätta en tidsplan för förhandlingarna.

Med sin kännedom om företagets och de enskilda arbetarnas förhållanden ska de genom ömsesidigt hänsynstagande medverka till en god kvalitet i företagets lönebildning.

4 Företagsvis lönepott

4.1

Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

Beräkning av den företagsvisa lönepotten

4.2

För avtalsåret beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas en lönepott som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, § 6 mom 9 i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönerevisionsdatum.

I företag där timlön tillämpas beräknas potten som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst per timme (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, Bilaga – regler för timlön i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönerevisionsdatum.

Vid beräkningen av potten avtalsår ett, innefattande perioden den 1 april 2025 – den 31 mars 2026, ska den lägsta samlade grundförtjänsten för heltidsarbetande vuxen arbetare utgöra 29 100 kr/mån (vid deltidsarbete i proportion därtill).

Vid beräkningen av potten avtalsår två, innefattande perioden den 1 april 2026 – den 31 mars 2027, ska den lägsta samlade grundförtjänsten för heltidsarbetande vuxen arbetare utgöra 30 002 kr/mån (vid deltidsarbete i proportion därtill).

Procentsatserna är:

3,1 % för 2025

3,0 % för 2026

Anmärkningar

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda garantilöner. Arbetare inplacerad i S-lönegrupp bidrar till lönepotten med ett belopp som motsvarar genomsnittsförtjänsten hos heltidsanställd arbetare vid företaget, i enlighet med § 6 mom 9 avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Fördelning av den företagsvisa lönepotten

4.3

Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar i enlighet med avtalets principer med giltighet fr o m 2025-04-01 respektive 2026-04-01, såvida inte annat lokalt överenskommes.

Efter lokal överenskommelse kan lönerevisionsdatum flyttas eller vid fleråriga löneavtal sammanläggas inom avtalsperioden.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna i kollektivavtal överenskommet lönesystem, ska lönepotten användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet eller att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana åtgärder avräknas från lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Anmärkningar

- 1. För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.*
- 2. Lönehöjning för arbetare som erhåller annat arbete med högre grundlön ska inte avräknas från lönepotten.*
- 3. I samband med förhandling om fördelning av den företagsvisa lönepotten bör en genomgång av lönesystem och lönesättning i enlighet med punkt 2 "Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen" göras.*

5 Förhandlingsordning

5.1

Förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott ska följa en mellan de lokala parterna uppgjord tidsplan.

5.2

Om de lokala parterna inte enas om annat, ska förhandlingarna för år 2025 om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 30 juni 2025, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

För år 2026 ska, om de lokala parterna inte enas om annat, förhandlingarna om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 30 juni 2026, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

5.3

Kan de lokala parterna inte enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part rätt att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Protokollsanteckningar till löneavtal 1 april 2025 – 31 mars 2027

1. *Ökningen av garantilönerna i avtalet får i och för sig inte inverka på utgående löner i annan mån än att reglering i samband härmed ska göras rörande de under § 6 mom 2 angivna individuella minimitimlönerna.*
2. *Har arbetare slutat sin anställning och har fordran på grund av ovannämnda bestämmelser ska denne senast 30 dagar efter den lokala lönerrevisionens avslutande hos arbetsgivaren anmäla sin fordran med angivande av sin postadress. Försummas detta har arbetaren förlorat sin rätt i berörda hänseende och beloppet överlämnas till för arbetarna vid företaget avsedd sjukkasse eller användes för annat liknande ändamål.*
3. *Retroaktiva belopp ska utbetalas så snart det kan ske.*
4. *Parternas avsikt med löneavtalet för avtalsåret är att begränsa löneutvecklingstakten i enlighet med intentionerna i Industriavtalet och parternas egna analyser och bedömningar.*

Parterna har därför genom avtalets konstruktion velat understryka vikten av att hålla avtalets nivå.

Avsikten har emellertid inte varit att förhindra lönehöjningar till följd av ökat ansvar, ökade krav och befogenheter i arbetet, befordran eller annan övergång till mer kvalificerade uppgifter, vare sig förändringarna beror på byte till nya arbetsuppgifter eller genomgripande förändringar av arbetsorganisationen.

Bilaga 7 Livsarbetsstidspremie (LP)

Parterna avtalade 1998 om att införa (LP) Livsarbetsstidspremie som en komplettering till Avtalspension SAF-LO. I överenskommelserna 2001 och 2004 var parterna ense om fortsatta avsättningar till LP. I en särskild överenskommelse från den 23 oktober 1998 finns regler för beräkning, inbetalning och uttag av LP. I samband med för avtalsuppgörelsen den 12 december 2011 så kompletterades beräkningsunderlaget att omfatta ersättningarna vid semester och ersättning vid övertidsarbete.

Enligt denna ska avsättningen beräknas på intjänad lön per år enligt nedan;

för månadsavlönade

- utbetald månadslön inklusive eventuella rörliga lönedelar
- tillägg för arbete på obekvämt arbetstid
- andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid
- ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet, exempelvis permission och betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- sjuklön
- semestertillägg
- tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete utanför ordinarie tid

för timavlönade

- utbetald timlön inklusive eventuella rörliga lönedelar
- tillägg för arbete på obekvämt arbetstid och skiftformstillägg
- helglön
- andra särskilda tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete under ordinarie tid
- ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet, exempelvis permission och betald ledighet enligt förtroendemannalagen
- sjuklön
- semesterlön
- tillägg och ersättningar som är kopplade till arbete utanför ordinarie tid

Parterna är ense om att avsättningen fortsättningsvis från och med den 1 januari 2025 ska vara 5,0 % av arbetarens årliga förtjänst beräknat på samma sätt som i Avtalspensionen SAF-LO. Avsättning beräknas och görs per kalenderår.

De lokala parterna kan enas om att utrymmet som avsätts till LP, helt eller delvis, i stället kan användas till annan förkortning av arbetstiden. Vid sådan överenskommelse motsvarar 0,5 % 12 minuter/vecka för dagarbete, och i proportion därtill för övriga arbetsvidsformer. Enas de lokala parterna om arbetsvidsförkortning motsvarar den maximala arbetsvidsförkortningen 4,5 % fr o m 2025. Vid företag där överenskommelse träffas om annan arbetsvidsförkortning kan överenskommelse träffas om att omfattas av LP.

Bilaga 8 Gemensam målbild

Partsgemensam målbild avseende lönebildning, kompetensutveckling och arbetsorganisation.

Lönesystem för utveckling i arbete och lön skapar förbättrad konkurrenskraft.

För att utveckla och bibehålla stål- och metallföretagens internationella konkurrenskraft krävs en ständig utveckling av företagens förmåga att snabbt kunna möta förändringskrav, genom bl.a. framförhållning och flexibilitet hos såväl företag som anställd. Det är vidare nödvändigt att företagen framstår som attraktiva arbetsgivare för framtidens arbetskraft. Lönebildningen, arbetsorganisationen och kompetensutvecklingen vid företagen är i detta sammanhang tre viktiga sammanhängande faktorer att utveckla.

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stimulerar de anställda till och skapar förutsättningar för utveckling i arbetet, goda insatser, engagemang och resultat. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Därför behövs det lokala lönesystem som stimulerar både till individuell utveckling och utveckling av företagets verksamhet. Utgångspunkten är att utveckling i arbetet ger utveckling i lön, så att högre skicklighet, prestation, ansvarstagande samt krav på ansvar och kompetens ger högre lön än där lägre krav ställs. En alltför sammanpressad lönestruktur kan motverka detta syfte. Skillnader i lön kan bidra positivt till löneutveckling och produktivitet. Det är viktigt att varje anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad de kan göra för att påverka lönen.

En bra arbetsorganisation tillgodoser företagets behov av framförhållning, förmåga till snabba omställningar och ökat kapacitetsutnyttjande och därmed högre produktivitet.

En bra arbetsorganisation motverkar dessutom förslitningsskador, utslagning från arbetslivet samt bidrar till trivsel och variation i arbetet. Det är en gemensam uppgift för företaget och den lokala fackliga organisationen att skapa former för ett aktivt utvecklingsarbete, åtgärder och insatser i syfte att utveckla individer, arbetsorganisation och produktivitet utifrån förutsättningar och behov som finns på den egna arbetsplatsen, vilket ska avspeglas i det lokala lönesystemet.

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i företaget, utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov. Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar. Detta kan ske genom t ex regelbundet återkommande utvecklingssamtal. Det åvilar också den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling, samt att tillämpa den kunskap han/hon besitter. De anställdas idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov ska beaktas. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Bilaga 9 Kompetensutvecklingsavtalet

Utgångspunkter

I Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning framhålls kompetensutvecklingens avgörande betydelse. Svensk stål- och metallindustri arbetar företrädesvis på en starkt konkurrensutsatt internationell marknad. Konkurrensen ställer stora krav på såväl produktkvalitet, leveranssäkerhet som kundanpassning.

För att möta denna utveckling erfordras fortlöpande förändringar av arbetsformer och organisation. Kompetensutveckling är härvid en viktig faktor för ökad konkurrenskraft. Alla anställda ska därför ges möjligheter att utifrån sina förutsättningar och företagets behov genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter.

Att svenska företag inom stål- och metallindustrin överlag är framgångsrika på marknaden bör ses i ljuset av deras fortlöpande arbete med kompetensutveckling.

Företaget har ansvaret

Företaget har ansvaret för att dess behov av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses. Särskild uppmärksamhet riktas mot anställda med bristfällig kompetens. En god grund kan läggas för kompetensutvecklingsarbetet genom att

- upprätta en plan för kompetensförsörjningsfrågorna
- finna former för inventering av kompetensbehov och
- utarbeta redovisningsformer för företagets insatser rörande kompetensutveckling.

En ändamålsenlig koppling av kompetensutvecklingsinsatser till utvecklingen av företagets arbetsorganisation och lönesystem kan stärka företagets konkurrenskraft.

Alla anställda ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

Den anställdes delaktighet

Även om företaget har ansvaret, åvilar det även den anställda att ta initiativ och medverka till samt ta ansvar för sin kompetensutveckling.

Att involvera alla anställda i kompetensutvecklingsfrågorna är en viktig faktor i utvecklingsarbetet. Detta kan ske genom att

- kompetensbehov, uttryckta i verksamhetsplaner klarläggs
- individuella utvecklingsplaner upprättas, där förutsättningar härför finns
- finna former för hur man inom företaget kommunicerar kring frågor rörande kompetensutveckling såsom målbild för företaget respektive den anställda, kompetensinventeringens bedrivande, genomförandestrategier, resultatpåverkan m.m.

Utvecklingssamtal kan vara en lämplig form.

De lokala parternas roll

De lokala parterna ska mot bakgrund av ovanstående föra en diskussion om hur samverkan om kompetensutveckling vid företaget kan utformas och bör träffa överenskommelse härom. En viktig uppgift är att verka för att de anställda kompetensutvecklas kontinuerligt. De lokala parterna har en viktig uppgift i att bevaka och vid behov vidta åtgärder som säkrar den långsiktiga kompetensförsörjningen i regionen, t ex genom att efterfrågad yrkesutbildning bedrivs och genom rekryteringsinsatser säkra deras fortbestånd.

Företaget och den fackliga organisationen bör verka för att skapa en gemensam målbild för det långsiktiga kompetensutvecklingsarbetet.

De centrala parternas roll

De centrala parterna har sett som sin huvudsakliga uppgift vara att stödja de lokala parterna att aktivt verka för kontinuerlig kompetensutveckling.

Som stöd för detta arbete har under 1990-talet de centrala parterna genom sin yrkesnämnd, SMY, genomfört flera projekt, som resultat av riksavtalsförhandlingarna och aktivt arbetat med att kommunicera projektresultaten med de lokala parterna. Parterna är överens om att detta arbetssätt bör vara vägledande även under kommande avtalsperiod. För att följa upp avtalet har parterna tillsatt en arbetsgrupp inom SMY:s ram.



Produktion: Industrierbetsgivarna
Artikelnummer: 8159-2025

Tryck: Scandinavian Print
Group Sweden AB