

4858

SVENSKA TEKNIK & DESIGNFÖRETAGEN

INOM ALMEGA

2013-04-01 – 2016-03-31

TJÄNSTEMANNAAVTALEN

Innehållsförteckning

Avtal om allmänna anställningsvillkor	3
1 Omfattning	3
2 Allmänt	3
3 Anställningsformer	3
4 Arbetstid	4
5 Semester	7
6 Sjukdom	8
7 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn	10
8 Permission och tjänstledighet	11
9 Uppsägning	11
10 Giltighetstid	12
Bilaga 1 Turordning vid personalinskränkning	13
Avtal om löner och lönebildning	14
Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning	19
Arbetstidsavtal	21
Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK	27
Förhandlingsordning	38
Avtal om ersättning vid tjänsteresor	42
Förteckning över överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket	45

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen, med nedanstående avvikelser.

Twist om mellan parterna träffade kollektivavtal ska avgöras enligt svensk rätt och vid svensk domstol.

1.1 Företagsledare

Detta avtal gäller inte företagsledare samt personer i företagsledande ställning.

1.2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse eller reglemente. Saknas överenskommelse eller reglemente gäller reglerna i detta avtal i tillämpliga delar.

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal.

2 Allmänt

2.1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal.

- Månadslön = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg
- Rörlig lön = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen
- Veckoarbetstid = antal arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka

Dagslön	Timlön
$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

OBS! Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar räknas timlönen om i motsvarande mån.

2.2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren och medarbetaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska iakttä diskretion med uppgifter som gäller företaget. Det är inte tillåtet att för egen eller någon annans räkning utföra arbete som konkurrerar med företaget. Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetet. Den som tänker åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska först rådgöra med arbetsgivaren.

Medarbetare har rätt att åta sig statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

3 Anställningsformer

3.1 Tillsvidareanställning

Varje anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och medarbetaren har avtalat om annat.

3.2 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning i följande fall:

- 1) Arbetsuppgifterna är av särskild beskaffenhet.
- 2) Anställningen avser studerande.

- 3) Anställningen är för praktikarbete.

Anmärkning

Praktikarbetet ska vara ett led i den anställdes yrkesutbildning eller vara en lagstadgad praktik. Arbetet ska vara ett examenskrav eller en förutsättning för inträde till en viss utbildning. Avseende arkitekter gäller en särskild skrivning angående praktikarbete enligt bilaga 4 till protokollet av den 15 april 2013.

- 4) Anställningen avser ett vikariat under annans frånvaro eller högst sex månader i väntan på att befattning återbesätts.
- 5) Medarbetare som vid anställningen har fyllt 65 år.
- 6) Anställningen avser att avlasta tillfällig arbetstopp.
- 7) Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prøvotiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om tjänstemannen varit frånvarande under perioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.
- 8) Överenskommen visstidsanställning.

Anmärkning:

Avtal om överenskommen visstidsanställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning. Företag med två eller flera driftsenheter har som alternativ rätt att ha en arbetstagare anställd med överenskommen visstidsanställning per driftsenhet, dock alltid minst fem totalt.

Anmärkning 2

För det fall provanställningsperioden kommer att avslutas utan att efterföljas av annan anställning bör arbetsgivaren om möjligt ge besked om detta fjorton dagar före visstidsanställningens sista dag.

4 Arbetstid

Enligt arbetstidsavtalet (se sid 33) får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor. (Ovanstående stycke tas bort efter protokollrad överenskommelse med Almega STD)

Midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Ledighet på helgdagar och de ovan angivna helgdagsaftnarna kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare bytas ut mot ledighet på annan dag som annars skulle ha varit arbetsdag. Det totala antalet arbetsdagar och arbetsfria dagar under kalenderåret ska inte påverkas genom dessa byten.

De lokala parterna kan träffa avtal om flexitid.

Sveriges nationaldag

Om de lokala parterna inte har kommit överens om annat gäller nedanstående.

Tjänsteman, som är anställd på Sveriges nationaldag, erhåller 2,3 timmar per år, beräknad som för en heltidsanställd, i en tidbank eller motsvarande.

Anmärkning

Bytet från annandag pingst till Sveriges nationaldag, som allmän helgdag, skall inte påverka tjänstemannens arbetstidsmätt. Parterna rekommenderar därför de lokala parterna att finna lösningar med utgångspunkt från tjänstemannens olika arbetstidsformer.

4.1 Övertid

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid betalas ersättning enligt 4:1:1–4:1:3 om övertiden beordrats i förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning betalas endast för fulla halvtimmar.

4.1.1 Huvudregel

Ersättning ges som ledighet eller i pengar. Ledighet ges om medarbetaren så önskar och så kan ske med hänsyn till verksamheten.

När kompensation utges genom ledighet, får denna inte medföra en reduktion av den ordinarie arbetstiden. Eftersom kompensationen innebär 1 1/2 timmes (2 timmars) ledighet för en timmes övertid, kan högst 2/3 (hälften) av övertiden kompenseras genom ledighet.

Syftet är inte heller att enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare genom övertidsarbete skall erhålla en generell förlängning av sin årsarbetstid. Skulle så visa sig bli fallet i enskilda företag är parterna överens om att gemensamt granska avtalstillämpningen i sådant företag och om behov därav anses påkallat klargöra syftet med denna överenskommelse.

Ersättning i pengar:

Kl 06–20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
1,93 x timlönen	2,41 x timlönen

Ersättning i ledighet:

Kl 06–20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
1,5 timmar för varje övertidstimme	2 timmar för varje över tidstimme

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid ges kompensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4:1:3 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

4.1.2 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Deltidsanställd medarbetare som arbetat fler timmar än sitt ordinarie arbetstidsmätt, men ändå inte fler timmar än den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda, ersätts för varje sådan timme med 1,24 x timlön alternativt med en timmes ledighet för varje arbetad timme mertid.

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1). (Föregående mening läggs till efter protokollrad överenskommelse med Almega STD)

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid får den deltidсанställda övertidskompensation.

4.1.3 Ersättning för chefer m fl

Arbetsgivaren och medarbetare i chefsställning eller sådan medarbetare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att själva förlägga sin arbetstid kan komma överens om att medarbetaren i stället för pengar eller ledighet får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Överenskommelsen avser ett semesterår, om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om annat.

När arbetsgivaren aktualiserar överenskommelse med medarbetaren enligt detta moment ska anmälan samtidigt göras till medarbetarens lokala fackliga organisation. Vid sådan underrät-

telse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben begär det uppge motiv som ligger tillgrund för överenskommelsen.

4.2 Restidsersättning

4.2.1 Förutsättningar för ersättning

För restid under ordinarie arbetstid betalas ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid betalas restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tiden mellan kl 22 och 08 inte räknas med. Endast fulla halvtimmar ersätts.

4.2.2 Restidsersättningens storlek

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl 18 dag före arbetsfri dag–kl 06 dag efter arbetsfri dag	0,91 x timlönen
Övrig tid	0,72 x timlönen

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

4.2.3 Undantag från rätten till restidsersättning

Restidsersättning ges inte till medarbetare som avses i 4.1.3 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen från rätten till restidsersättning.

Undantagen är även medarbetare i vars arbete det ingår tjänsteresor av betydande omfattning som resande försäljare, servicetekniker eller motsvarande och som inte särskilt kommit överens med arbetsgivaren om att reseersättning ska betalas.

4.3 Ersättning för obekväml/förskjuten arbetstid och beredskap

4.3.1 Allmänt

Nedanstående gäller om inte de lokala parterna kommit överens om annat.

Med obekväml/förskjuten tid avses all tid utom den som infaller kl 07–18 helgfri måndag–fredag. Om flextid med fastlagd flexidsram tillämpas vid företaget betraktas endast beordrad/godkänd i efterhand tid inom flexidsramen som obekväml.

Med chefer kan överenskommelse träffas om att de ska få ersättning på annat sätt.

En arbetsgivare som vill införa arbete på obekväml /förskjuten tid eller beredskap ska förhandla med den lokala tjänstemannaparten dessförinnan.

Meddelande om arbete på obekväml/förskjuten tid eller beredskap bör lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg.

Medarbetare kan inte få ersättning för obekväml/förskjuten arbetstid eller beredskap om övertidsersättning betalas för samma tid.

4.3.2 Obekväml arbetstid

Obekväml arbetstid ersätts per timme med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme
måndag–fredag kl 18–24	0,29 av timlönen
måndag–fredag kl 00–07	0,43 av timlönen
från kl 00 lördag till kl 24 söndag	0,58 av timlönen
från kl 07 Trettondagen, Kristi Himmelfärdsdag, 1 maj, Nationaldagen och Alla Helgons dag till kl 00 första vardagen efter varje helg	0,58 av timlönen
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på Pingst-, Midsommar-, Jul- och Nyårsafton till kl 00 första vardagen efter varje helg	1,16 av timlönen

I de fall medarbetare valt att byta ut en helgdag mot annan ledig dag följer ersättning den dag som bytts bort till storlek och omfattning.

4.3.3 Beredskap

Med beredskap avses den tid då medarbetaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig i arbete. Beredskap ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild anställd.

Beredskap ersätts med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme
måndag kl 00–fredag kl 18	0,12 av timlönen
fredag kl 18–lördag kl 07, från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Nationaldagen, och Alla Helgons dag.	0,19 av timlönen
från kl 07 lördag till kl 00 måndag samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Nationaldagen, och Alla Helgons dag till kl 00 första vardagen efter resp. helg.	0,29 av timlönen
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på Pingst-, Midsommar-, Jul-, och Nyårsafton till kl 00 första vardagen efter resp. helg.	0,50 av timlönen

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2:1).

I de fall medarbetare valt att byta ut en helgdag mot annan ledig dag följer ersättningen den dag som bytts bort till storlek och omfattning.

5 Semester

Semester tjänas in och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt huvudregeln i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar semester.

Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt avtal. Enligt semesterlagen löper intjänandeåret från 1 april–31 mars. Semesteråret, det år då medarbetaren kan ta ut sin intjänade semester, infaller under samma period efter intjänandeåret. Arbetsgivaren kan komma överens om annat semester- och intjänandeår med den lokala tjänstemannaparten eller med medarbetaren.

5.1 Lön under semester

Lön under semestern är aktuell månadslön. Därutöver betalas semestertillägg med 0,8% av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidsarbete beräknat på antalet bruttodagar se 5.4)

Semestertillägget betalas ut senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

Medarbetare som har rörlig lön (se 2.1) får semesterlön med 0,5% av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön betalas ut senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Om intjänande- och semesterår sammanfaller gäller följande. Om de rörliga lönedelarna utgör en stor del av inkomsten ska ett förskott som motsvarar den beräknade semesterlönen utbetalas i samband med semestern och avräkning ske senast en månad efter intjänandeårets/ semesterårets utgång.

Övertids-, mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

5.2 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparade semesterdagar.

5.3 Semester för nyanställda m fl.

Om den intjänade semestern inte räcker till full semester kan medarbetaren och arbetsgivaren komma överens om ledighet utan löneavdrag. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Om anställningen upphör inom fem år och medarbetaren har en semestereskuld görs avdrag på inestående lön och/eller semesterersättning som för obetald semester (4,6%). Avdraget räknas på den lön som gällde vid ledigheten.

Något avdrag ska inte göras om anställningen upphör på grund av arbetsbrist, sjukdom eller hävs av medarbetaren enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som á-contoutbetalning och avräknas från så väl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetalda semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av

- 1) Tjänstemannens sjukdom eller
- 2) Tjänsteman som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i § 4 tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3) Uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållanden som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.

5.4 Semester för intermittent deltidsanställd

För medarbetare som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettodagar som genomsnittligt antal veckoarbetsdagar x antal semesterdagar / 5 avrundat uppåt till hel dag.

Exempel:

Vid 25 dagars bruttosemester och 3 arbetsdagar/vecka blir nettosemestern 15 dagar.

(Föregående mening flyttas från sista stycke i 5.4 till nuvarande plats i texten efter protokollrad överenskommelse med Almega STD)

Vid semester förbrukas en hel nettodag för varje dag medarbetaren annars skulle ha arbetat.

5.5 Sparad semester

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte att ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

5.6 Outtagen semester och semesterersättning

Outtagen semester som finns kvar när anställningen upphör ersätts med 5,4% (4,6%+0,8%) av den aktuella månadslönen per semesterdag.

6 Sjukdom

Medarbetaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan från och med dag 15 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 15–90 (45 dagar för medarbetare som tillhör grupp 2 enligt 6.1) tillkommer i normalfallet kompletterande

ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden betalas ingen sjuklön. (Efter dag 90 betalas normalt ersättning enligt ITP-planen.)

6.1 Sjuklönetidens längd

Om medarbetare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15 kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan.

Grupp 1	Grupp 2
t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden	t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden

Grupp 1 = medarbetare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning där denne har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga medarbetare

Sjuklön enligt mom 6.1 betalas dock för högst 105 dagar per 12-månadersperiod.

Medarbetare som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För medarbetare som får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

6.2 Underrättelse

Medarbetare som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindrar detta, så snart hindret upphört. Sjuklön betalas endast för dagar då anmälan gjorts till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när medarbetaren kan återgå i arbete.

6.3 Sjukförsäkring och läkarintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkring som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga och sjukdomstidens längd. Fr o m åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkring eller intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

Det är av ömsesidigt intresse – i rehabiliteringssyfte – att sjukdomsorsaken klarläggs så tidigt som möjligt, särskilt vid återkommande sjukdom.

6.4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av timlön och dagslön se 2.1)

Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag.

Första sjukdagen	2–14:e sjukdagen	från 15:e sjukdagen
En timlön/timme	0,2 x timlön/timme	På lönedelar under 7,5 basbelopp: dras 0,9 x dagslönen per kalenderdag På lönedelar över 7,5 basbelopp: dras 0,1 x dagslönen per kalenderdag

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2:1).

Om medarbetaren skulle ha arbetat på schemalagd obekvämt arbetstid betalas dessutom sjuklön fr o m andra sjukdagen med 80 % av annars utgående skift- eller OB-ersättning.

Återinsjuknar medarbetaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

Har medarbetare under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar eller enligt försäkringskassans beslut har rätt till 80% sjuklön redan från första dagen görs avdrag första dagen som för dag 2.

När lönen ändras görs avdrag utifrån den gamla månadslönen till den dag medarbetaren får reda på den nya lönen.

6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- Medarbetare som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden.
- Den som vid anställningens början förtigit att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- Om medarbetaren får ersättning från staten, från allmän försäkring eller från skadevällande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

7 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn

7.1 Föräldraledighetstillägg

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas:

På lönedelar under 10 prisbasbelopp

10 % av dagslönen per kalenderdag

På lönedelar över 10 prisbasbelopp

90 % av dagslönen per kalenderdag

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av belopp enligt ovan.

Deltidsföräldraledighet kan tas ut som ett antal timmar alla arbetsdagar alternativt som en eller flera hela dagar under en arbetsvecka.

För den som har minst ett års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för två trettiodagarsperioder.

För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Ersättning utges för trettiodagarsperiod som infaller inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

7.2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön för varje frånvarotimme.

8 Permission och tjänstledighet

8.1 Permission

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren. Medarbetare har rätt till permission vid hastigt påkommande sjukdom i familjen samt i samband med nära anhörigs död.

8.2 Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och ges efter överenskommelse eller enligt lag.

Tjänstledighet får inte påbörjas eller avslutas med sön- eller helgdag.

Avdraget är:

- Om tjänstledigheten varar högst 5 arbetsdagar är avdraget en timlön per timme.
- Vid längre tjänstledighet är avdraget per kalenderdag (även arbetsfri) en dagslön.

Om tjänstledigheten varar en hel kalendermånad eller löneperiod dras hela månadslönen av.

9 Uppsägning

(rubrik enligt Almgas tryck Uppsägningstid, ej förhandlat)

Om en medarbetare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. Vid en visstidsanställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om medarbetaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. Under uppsägningstiden har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstiden.

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda framgår av följande tabeller. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre uppsägningstider.

Vid provanställning som avslutas i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Uppsägningstid för den som har fyllt 67 år eller har anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

9.1 Uppsägningstid från medarbetaren

Anställningstid vid företaget	<2 år	2–6 år	> 6år
Uppsägningstid månader	1	2	3

9.2 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Anställningstid vid företaget	< 2 år	2–4 år	4–6 år	6–8 år	8–10 år	> 10 år
	mån	mån	mån	mån	mån	mån
Uppsägningstid	1	2	3	4	5	6

För medarbetare som fyllt 55 år, dock längst till 65 års ålder, och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år, är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

9.3 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

9.4 Lön under uppsägningstid

Medarbetare som inte kan ges arbete under uppsägningstid ska ändå få lön. För den som har rörliga lönedelar eller tillägg beräknas lönen för sådana lönedelar till:

- 1/365 av sådan inkomst under närmast föregående tolv månadersperiod per kalenderdag.

9.5 Lön för del av månad

Medarbetare som börjar eller slutar sin anställning under löpande månad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

9.6 Pensionär

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår 67 års ålder. Arbetsgivaren ska lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

9.7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

Medarbetare som lämnar anställningen före uppsägningstidens utgång ska betala skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som vållas därav, lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

9.8 Betyg

Efter uppsägning ska arbetsgivaren lämna betyg som visar anställningstid, arbetsuppgifter och om medarbetaren så önskar vitsord och anledningen till uppsägningen.

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

10 Giltighetstid

Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller under perioden 1 april 2013 – 31 mars 2016. Därefter gäller avtalet tillsvidrare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Det sista avtalsåret är uppsägningsbart, sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014

Bilaga 1

Turordning vid personalinskränkning

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därvid bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla. Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke 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 behandling av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

Anmärkningar:

- 1) *Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning p.g.a. arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.*
- 2) *Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande omställningsavtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och LAS omnämnda "lokala tjänstemannaparten".*

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

Avtal om löner och lönebildning

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbundens avtalsområde Svenska Teknik&Designföretagen.

2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Parterna har konstaterat att företagen i branschen varierar i storlek och verksamhetsområden. Det finns också en stor geografisk spridning. I vissa av dessa verksamheter saknas facklig representation. I verksamheter som saknar lokal facklig organisation sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom samråd med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för enskild medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation.

3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2013, den 1 april 2014 och den 1 april 2015, om inte annat överenskommes.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- diskuterar lönesättningskriterier
- går igenom lönestrukturen och aktuellt löneläge i företaget
- upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till.

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets principer och intentioner.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

3.2.1 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.2.2 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

3.3 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell löneutveckling

3.4 Parternas avslutande arbete

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionenklubben förslag till nya individuella löner för de medarbetare som klubben företräder. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Begäran om förhandling ska framställas inom två veckor efter det att företaget lämnat sitt förslag. Förhandlingarna genomförs enligt löneavtalets 4§, Förhandlingsordning.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.5 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

4 Förhandlingsordning

Parterna fastställer följande förhandlingsordning för löneförhandling vid STD-företag.

Förhandlingsordning 1 tillämpas:

- vid företag där Unionen har anmält facklig förtroendeman med fullmakt att förhandla om löner

Förhandlingsordning 2 tillämpas:

- vid företag där det saknas facklig förtroendeman från Unionen med fullmakt att förhandla om löner

4.1. Förhandlingsordning 1

Denna förhandlingsordning gäller vid företag där Unionen har anmält facklig förtroendeman med fullmakt att förhandla om löner.

Inför lönerrevisionen ska arbetsgivaren och lokal representant för Unionen fastställa formerna för lönerrevisionen.

Träffas inte avtal om annat ska nedan angivna ordning tillämpas för berörda medlemmar.

4.1.1 Uppgift om medlemmar

Unionen ska till arbetsgivaren senast två månader före lönervisionsdatum lämna skriftlig uppgift på de medlemmar de företräder.

4.1.2 Löneförslag

Arbetsgivaren ska senast en månad före lönervisionsdatum till de lokala företrädarna för Unionen överlämna förslag på nya löner för de medlemmar som anmälts enligt punkt 4.1.1 ovan. Löneförslaget ska tas fram i linje med §§ 2 och 3 i detta löneavtal.

Önskar Unionen förhandla om lönerrevisionen ska begäran om förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 14 kalenderdagar från det de fått del av arbetsgivarens förslag till lön.

4.1.3 Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Unionen.

Den lokala förhandlingen bör påbörjas i god tid före revisionsdatum och vara avslutade senast på den överenskomna lönervisionsdagen. Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

Om någon av de lokala parterna har för avsikt att begära central förhandling kan en konsultation hållas enligt 4.1.4. innan den lokala förhandlingen avslutas. I det fall parterna träffat överenskommelse om frivillig försöksverksamhet med lokal lönebildning skall konsultation hållas om endera parten så begär.

4.1.4 Konsultation

De centrala parterna ska lämna råd och ge anvisning om lönerrevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerrevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

4.1.5 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan lönerrevisionen alternativt fråga om lön till en eller flera medlemmar hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik& Designföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar efter avslutad lokal löneförhandling.

De centrala parterna ska utan dröjsmål fastställa dag för förhandling.

Anmärkning:

De lokala parterna äger rätt att träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna 4.1.1 -4.1.3 angivna ordningen.

4.2. Förhandlingsordning 2

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas fackliga förtroendeman från Unionen med fullmakt att förhandla om löner.

4.2.1 Meddelande om ny lön

Arbetsgivaren ska senast en månad före lönervisionsdatum ge medarbetare ett förslag till ny lön. Löneförslaget ska tas fram i linje med § 3 i detta löneavtal.

4.2.2 Lokal förhandling

Önskar Unionen förhandla om en eller flera medlemmar ska begäran om förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 14 kalenderdagar från det medlemmen fått del av arbetsgivarens förslag till lön.

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Unionen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och bör vara avslutad senast på den överenskomna löneredovisningsdagen.

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

Om någon av de lokala parterna har för avsikt att begära central förhandling kan en konsultation hållas enligt 4.1.4. innan den lokala förhandlingen avslutas. I det fall parterna träffat överenskommelse om frivillig försöksverksamhet med lokal lönebildning skall konsultation hållas om endera parten så begär.

4.2.3 Konsultation

De centrala parterna ska lämna råd och ge anvisning om löneredovisningen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur löneredovisningen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

4.2.4 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan löneredovisningen alternativt fråga om lön till en eller flera medlemmar hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik & Designföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar efter avslutad lokal löneförhandling.

De centrala parterna ska utan dröjsmål fastställa dag för förhandling.

5 Individgaranti

Medlemmar i Unionen ska ha del av löneredovisning i enlighet med de principer som anges i punkt 3.2 -3.2.1. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan enstaka år få ingen löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger övriga medarbetares.

Vid företag där Unionen förhandlar om löner enligt förhandlingsordning 1 och 2 gäller följande:

- Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som får ingen löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.
- För dessa medlemmar ska på begäran av den lokala fackliga organisationen särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.
- De lokala parterna ska träffa överenskommelse om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i löneredovisning om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.
- För att samma medlem två år i rad ska få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medarbetare vid företaget ska de lokala parterna träffa överenskommelse om detta.

6 Lönebildning

6.1 Lönerevisionsdatum

Lönerevisionsdatum är den 1 april 2013, den 1 april 2014 och den 1 april 2015 om inte de lokala parterna enas om andra tidpunkter.

6.2 Lokal lönebildning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa lokal lönebildning, dvs utan centralt fastlagda nivåer för löneökningen på företaget.

De lokala parterna ska överlägga om grunderna för lönebildningen, dvs. vilka bedömningsgrunder som lönesättningen baseras på. De lokala parterna ska också diskutera erfarenheter från tidigare lönesättning och vilka mål företaget har med årets lönesättning, tidsplan för lönesättningen, från vilket datum de nya lönerna ska tillämpas samt vilka ekonomiska och andra förutsättningar som gäller. Syftet med överläggningarna är att söka uppnå enighet kring en lönesättning som understödjer goda insatser och bidrar till både verksamhetens och den enskildes utveckling.

6.3 Lönerevision

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens utifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Om parterna inte lyckas träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerevisionen rörande medlemmar i Unionen, avsättas 2,0 % för 2013, 2,3 % för 2014 och 2,5 % för 2015, räknat på medlemmarnas fasta kontanta lön dagen före lönerevisionsdagen.

Efter lönerevisionen ska lönen för en heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, uppgå till lägst 16 194 kr år 2013, 16 567 kr år 2014 och 16 981 kr år 2015.. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse. Lönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska uppgå till lägst 17 324 kr år 2013, 17 722 kr år 2014 och 18 165 kr år 2015.

7 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2013 t o m den 31 mars 2016.

Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen

Unionen

Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

1 Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställning den 1 oktober eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning den 1 oktober eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

De medlemmar som anställs under tiden mellan det att arbetsgivaren lämnar sitt löneförslag och lönerevisionen ska i samband med anställningen erhålla besked om de ska omfattas eller undantas från lönerevisionen. Samma besked ska ges till den lokala fackliga organisationen.

1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida inte uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.5 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, där lönerevisionen omfattar färre än 25 medlemmar i Unionen gäller, om inte lo-

kal överenskommelse om annat träffas, att löneutrymmet ska beräknas på flera närbelägna enheter, som tillsammans har minst 25 medlemmar som omfattas av lönerrevisionen. Förhandling ska dock genomföras på varje ort/enhet så att den enskilde medarbetarens lön blir föremål för förhandling.

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.

Beträffande provision, se nedan pkt 2.3.

2.3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade medarbetare bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde medarbetaren kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga medarbetare.

Arbetstidsavtal

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Tillämpningsområde

Detta avtal omfattar samtliga medarbetare anställda hos arbetsgivare som är medlemmar i Almega Tjänsteförbunden anställda vid företag inom Svenska Teknik & Designföretagen. Dessa tjänstemän undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet. Hän- syn har även tagits till EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG.

Skulle arbetstidslagen ändras och någon av parterna i detta avtal väcker fråga i anledning av detta, är parterna överens om att uppta förhandlingar för att bedöma huruvida konsekvensänd- ringar i detta avtal erfordras.

Bestämmelserna i §§ 2–5 gäller ej för

- a) medarbetare i företagsledande ställning
- b) arbete under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Med begreppet tjänstemannaklubb i detta avtal avses den lokala fackliga organisationen.

1.2 Individuellt överenskomna undantag

Tjänstemän som enligt avtalet om anställningsvillkor punkt 4.1.3 träffar överenskommelse om att övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön kan träffa överenskom- melse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av §§ 2–5 i detta avtal (bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, samt anteckning av övertid).

Anmärkning

Enligt ovan omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i §§ 2–5. Det är dock ett ömsesi- digt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare.

Vissa medarbetare som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2–5 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

Särskild anmärkning för arkitekt- och byggkonsultföretag: Om arbetsgivaren missbrukar möjlig- heten enligt första stycket ovan kan Unionen, Sveriges Ingenjörer eller Sveriges Arkitekter säga upp den. Uppsägningstiden är då två månader. Om arbetsgivaren vill att rätten ska finnas kvar ska han begära förhandling om det. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden så att för- handlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper.

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra veckor eller en månad.

För tjänstemän i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 tim- mar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänstemän i underjordsarbete eller kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetsti- den inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

2.2 Överenskommelse om annan begränsningsperiod

Lokal överenskommelse

Överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. En sådan överenskommelse kan gälla för en enskild tjänsteman eller för en grupp av tjänstemän.

Anmärkning

De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

2.3 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta.

Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skälig övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs.

Protokollsanteckning:

Skälig tid är beroende av hur omfattande ändringen av arbetstiden är. Vid mindre förändring kan skälig tid understiga två veckor. Vid stora förändringar, t ex byte från dagarbetstid till skiftgång, kan skälig tid vara mer än fyra veckor.

§ 3 Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för tjänstemannen om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsarbetande tjänstemän och som ersätts som mertid enligt avtal om allmänna anställningsvillkor räknas av från övertidsutrymmet.

3.2 Allmän övertid

När det finns särskilda skäl får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t.ex. när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

3.3 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt avtal Allmänna anställningsvillkor återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 3.2 ovan (allmän övertid).

Under kalenderår får högst 75 timmar på detta sätt efter uttagen ledighet återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala parten enas om annat.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 3.2.

Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompensats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 3.2.

3.4 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret. Extra övertid får tas ut med högst 150 timmar efter överenskommelse med lokal part.

3.5 Nödfallsövertid

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 3.2 (allmän övertid) och 3.4 ovan (extra övertid).

§ 4 Beredskap

En arbetsgivare som vill införa beredskap ska förhandla med den lokala parten dessförinnan.

4.1 Förläggning av beredskap

Beredskap förläggs i maximalt sju dygn per beredskapsperiod.

4.2 Beredskapsfria perioder

Beredskap får inte utan överenskommelse med den lokala tjänstemannaklubben förläggas tätare än var fjärde vecka.

§ 5 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Även för tjänstemän som är undantagna från detta avtal är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppfattning om den totala arbetstiden. Om tjänstemannaklubben så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

§ 6 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Efter överenskommelse med lokal part kan bestämmas att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

§ 7 Rast och måltidsuppehåll

7.1 Rast

Med rast menas avbrott i den dagliga arbetstiden då tjänstemän inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren ska på förhands ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så att tjänstemannen inte utför arbetet mer än högst fem timmar i följd eller, efter överenskommelse med tjänstemannaklubben, sex timmar.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

7.2 Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

7.3 Paus

Med paus menas kortare avbrott från arbetet under arbetstid. Paus räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska organisera arbete så att tjänstemannen kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Vid särskilt ansträngande och/eller starkt styrt arbete ska pauser schemaläggas.

§ 8. Vila

8.1 Dygnsvila

Tjänstemannen ska beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras genom överenskommelse mellan lokala parter under förutsättning att tjänstemannen får motsvarande kompensation.

Avvikelse kan även ske på grund av omständigheter som inte i förväg kan planeras eller bestämmas, eller tillfälligtvis när så erfordras för verksamheten. I dessa fall ska tjänstemannen ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta inte är möjligt av sakliga verksamhetsmässiga skäl ska denna viloperiod läggas ut inom sju dagar från det att dygnsvilan avbrutits. Om arbetsgivaren beslutar förlägga viloperioden till arbetstid ska löneavdrag inte göras.

8.2 Veckovila

8.2.1

Tjänstemannen ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Ledighet får inte brytas av beredskap eller restid.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en period om två veckor.

Parterna är ense om att huvudregeln ovan om veckovila ska vara grunden för arbetsgivarens planering av arbetet och att 36 timmars veckovila ska eftersträvas så långt detta är möjligt. Parterna konstaterar dock att det i berörda företag finns tillfällen då det på grund av händelser som inte gått att förutse inte är möjligt att utföra arbetet inom de ramar som huvudregeln i avtalet sätter. I en sådan situation ska konsekvenserna för den enskildes arbetssituation beaktas.

8.2.2

De uppdrag eller den verksamhet som i första hand drabbas av händelser som inte har kunnat förutses har vanligen karaktären av kontroll, idrifttagning, besiktning eller mätning i samband

med driftsstopp och därmed sammanhängande montage/utbyte av maskin alternativt hel eller del av processanläggning. Arbetet är vanligen förlagt till kundens anläggning. Dessa exempel är inte uttömmande utan ska enbart tjäna som vägledning.

8.2.2.1

I de fall en medarbetare inte kan få sin veckovila enligt detta avtal ska medarbetaren få sin veckovila snarast, dock inom 21 dagar från den närmast föregående ledigheten om minst 36 timmar. Den tid när medarbetaren skulle ha varit ledig för att fullgöra normal veckovila men istället arbetar, ersätts med övertidsersättning enligt avtal om allmänna anställningsvillkor. All ledighet för att fullgöra veckovilan utges som ledighet utan löneavdrag. Ledighet får inte brytas av beredskap eller restid.

Exempel:

En person kan som mest efter en veckovila arbeta 16 dagar i sträck för att inom ramen för 21 dagar från föregående veckovila kunna vara ledig för att fullgöra veckovila. 16 dagars arbete innebär två uteblivna veckovilor (72 timmar). Vilan infaller snarast, den 17–19 dagen. Påbörjas beräkningen en måndag innebär det att dag 20 och 21 är vanlig helg och därmed också veckovila för den tredje sjudagarsperioden. I det fall dag 17–19 istället skulle infalla under lördag–söndag förläggs ledigheten direkt efter helgen.

8.2.2.2

Då det inträffar exceptionella händelser av vidare omfattning än vad som kan definieras in i begreppet ”händelser som inte gått att förutse” finns möjlighet att lokalt överenskomma om annan period än 21 dagar. Sådan utsträckning av tjänstgöringsperioden måste för att vara möjlig accepteras av den enskilde. Överenskommelsen kan som mest innebära att veckovilan ska läggas ut inom 28 dagar från den innan brottet närmast föregående ledigheten om minst 36 timmar. Överenskommelse enligt denna regel kan endast träffas för en specifik och angiven situation där de lokala parterna årligen väljer ett av begränsningsalternativen:

- två tillfällen per företag och år
- ett tillfälle per år och individ

Exempel:

En person arbetar efter lokal överenskommelse 22 dagar utan ledighet med start en måndag vilket ger tre uteblivna veckovilor, 108 timmar. Dag 22 är sista arbetsdag i perioden. Medarbetaren är helt ledig dag 23–26. Dag 27 och 28 är vanlig helg, och också vila för den fjärde sjudagarsperioden.

§ 9 Nattarbete

9.1

Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan kl. 24–05 ingå. Avvikelse får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl. 24–05. Avvikelse får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

9.2

Med natt avses perioden kl.22–06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten.

Arbetstiden för nattarbetande tjänstemän får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förut-

ses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse från andra stycket kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller lämpligt skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

§ 10 Förhandlingsordning

Samma förhandlingsordning gäller som för avtal om allmänna anställningsvillkor.

§ 11 Uppsägning av överenskommelser

Överenskommelser enligt detta avtal kan sägas upp av parterna i respektive överenskommelse.

Om endera parten önskar att en lokal överenskommelse respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för en lokal överenskommelse för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan överenskommelsen upphör.

§ 12 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta arbetstidsavtal har samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK

15 april 1982

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskande och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, dvs ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

Allmänna bestämmelser

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar

En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits företagen i vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagens utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

Företagets utveckling

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet**Mom 1 Flera mål**

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2 Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen**Mom 1 Allmän inriktning**

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar

Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Mom 2 Utvecklande arbetsformer

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö

Mom 3 Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 4

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivitetsfrämjande åtgärder införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5 Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall – främst från närmaste överordnad – enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetsituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör – enskilt och i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar

Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1 Allmän inriktning

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitet utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2 Engagerande arbete

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3 Viktigare förändring

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4 Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidare utveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

Kommentar

Om information se § 3 mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1 Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2 Planering och framtidsbedömning

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i § 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3 Information och resultatuppföljning

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Mom 4 Utbildning

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar

Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I anslutning här till överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Mom 5 Energihushållning

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

Medbestämmandets former

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom 1 Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer

Mom 2 Delegering till de direkt berörda

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1 Lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma ifråga:

MBL-förhandling

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

Linjeförhandling

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Partssammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2 Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 3 Rådrom

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådrom för att bedöma uppkomna frågor.

Mom 4 Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL. Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till § 6–9

Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning härtill ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.
- En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.
- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet

förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1 Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen – inklusive verksamhet utom landet – lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2 Förhandlingar

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom 3 Fackligt kontaktarbete

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet. Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagararkonsult

Mom 1 Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2 Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagararkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagararkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagararkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlå-tande.

Kommentar

I de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlita experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom 3 Beslut om konsult

Företaget svarar för skäligen kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4 Kompetens

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens

Mom 5 Jäv

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagararkonsult. Person som är arbetstagararkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6 Information från företagsledningen

Arbetstagararkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom 7 Fackliga företrädare

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Mom 8 Sekretess

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagararkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagararkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarconsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarconsulter.

Främjande av utvecklingsarbetet**§ 13 Arbetslivsforskning**

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

Protokollsanteckning:

I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verksamma befattningshavares roller. Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.

SAF, LO och PTK vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor”.

Rådets uppgift är:

- att följa och främja tillämpningen av den fortsatta utvecklingen av avtalet
- att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal
- att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet
- att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- att följa svensk och internationell utveckling på området
- att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning

Rådet består av 12 ledamöter varav 6 från arbetsgiversidan och 6 från arbetstagersidan jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Skiljenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i utvecklingsavtalet.

Nämnden består av två ledamöter från SAF, från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

Förhandlingsordning m m

§ 16 Förhandlingsordning

Mom 1 Medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

Mom 2 Tvister om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4

Tvist rörande § 11 mom 3, § 12 och § 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom 5 Gemensamt uppträdande

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 17 Giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid

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

§ 18 Förslagsverksamhet

Parterna har enats om att förslagsverksamheten skall handläggas i enlighet med överenskommelsen i bilaga 1.

Förhandlingsordning

Utdrag ur huvudavtalet

§ 1

Det förutsättes, att arbetsgivare och tjänstemän genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

§ 2

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

- a) Förhandling mellan arbetsgivaren och tjänstemännens organisation vid företaget (lokal förhandling). Saknas sådan organisation, föres förhandlingen med den eller de tjänstemän vid företaget, som tjänstemännen därtill utsett.
- b) Förhandling under medverkan av respektive arbetsgivarförbund och Sif/Ledarna/CF (central förhandling).

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänförs sig, varit känt på arbetsgiversidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på tjänstemannansidan för tjänstemännens organisation (eller enligt § 2 a särskild utsedd företrädare för tjänstemännen) vid företaget eller Sif/Ledarna/CF i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

Protokollsanteckningar

- 1) För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra, huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.
- 2) Om arbetsgivare och tjänstemän enas därom, äger även lokal funktionär eller förtroendeman utom företaget delta i lokal förhandling.
- 3) Vid förhandling mellan arbetsgivare och arbetare, som direkt eller indirekt gäller tjänstemännen eller viss tjänsteman, äger tjänstemännen rätt att vara representerade.
- 4) Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänförs sig, regleras i lag om anställningsskydd skall i stället för de i § 2 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfrister.

Rättstvister i allmänhet

§ 3

Har rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling enligt § 2 men icke kunnat lösas, skall den hänskjutas för bindande avgörande av i § 11 omförmålt förtroenderåd, därest berört arbetsgivarförbund och Sif/SALF/CF är ense därom. Enas dessa parter icke om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, men önskar endera av dem hänskjuta tvisten till avgörande av domstol, skall detta ske inom tre månader från den dag central förhandling slutförts, vid påföljd att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Tvister om uppsägning och föreningsrättskränkning är undantagna från förtroenderådets behörighet.

Protokollsanteckning

§ 3 ovan är ej tillämplig när tvisten rör fråga som regleras i lag om anställningsskydd.

(§§ 4–6 har utgått.)

Tvister rörande fredsplikten

§ 7

Talan, som grundats på påstående om brott mot fredsplikten, äger part resa vid arbetsdomstolen med bortseende från eljest gällande förhandlingsordning.

Intressetvister

§ 8

Intressetvister avseende lönefråga av kollektiv natur, vilken icke kunnat lösas vid central förhandling enligt § 2, äger berört arbetsgivarförbund och Sif/SALF/CF var för sig rätt att hänskjuta till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för utlåtande. Dylikt hänskjutande skall ske inom tre veckor efter det central förhandling slutförts, vid påföljd att part eljest förlorar ifrågavarande rätt.

I den mån berört arbetsgivarförbund och Sif/SALF/CF är ense därom, äger de i stället hänskjuta lönefråga av här angiven art till bindande avgörande av förtroenderådet.

§ 9

Föreligger intressetvist av annat slag än som angivits i § 8, må berört arbetsgivarförbund och Sif/SALF/CF i den mån de är ense därom, hänskjuta tvisten till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden för dess utlåtande eller till förtroenderådet för bindande avgörande.

Protokollsanteckningar

- 1) *Som avslutningsdag för lokal respektive centralförhandling skall anses den dag, då berörda parter i förhandlingsprotokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna ej enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.*
- 2) *Den möjlighet att hänskjuta tvist till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden, som i §§ 8 och 9 tillerkänts arbetsgivarförbund, skall stå öppen även för SAF i tvist, där föreningen är förhandlingspart i förhållande till Sif/SALF/CF.*

Fredsplikt

§ 10

Part har i första hand att beakta den fredsplikt, som må föreligga på grund av kollektivavtal om anställningsvillkor. Härutöver gäller, att part ej må varsla eller tillgripa stridsåtgärd för lösning av tvistefråga; innan central förhandling i tvistefrågan slutförts.

Med iakttagande i varje tvistefall av reglerna i föregående stycke gäller vidare följande. Part må ej varsla eller tillgripa stridsåtgärd under den tid om tre veckor, som enligt § 8 står part till buds i där angivna fall att hänskjuta tvistefrågan till tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden såvida ej båda berörda parter förklarar sig skola avstå från dylikt hänskjutande. Har hänskjutande skett i vederbörlig ordning, fortsätter fredsplikten till dess tjänstemarknadsnämndens/arbetsledarnämndens utlåtande delgivits parterna.

Enas parterna om att hänskjuta intressefråga till bindande avgörande av förtroenderåd, får stridsåtgärder i frågan ej tillgripas eller vidhållas.

Förtroenderåd

§ 11

För behandling av tvister enligt §§ 3, 8 och 9 ovan skall förtroenderåd utses av respektive arbetsgivarförbund och Sif/CF respektive SALF. Varje förtroenderåd består av fem ledamöter. Av dessa utses två av arbetsgivarförbundet, två av Sif/CF respektive SALF och en, tillika ordförande, av arbetsgivarförbundet och Sif/CF respektive SALF gemensamt.

Tjänstemarknadsnämnd/ arbetsledarnämnd¹

§ 12

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden har att avgiva utlåtande om lösningen av tvister enligt §§ 8 och 9 ovan.

Tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden består i sådana fall av fyra ledamöter. Av dessa utses två av SAF och två av Sif/CF resp. SALF för en period av tre år; suppleanter för dem utses i samma ordning.

§ 13

Begäran om utlåtande av tjänstemarknadsnämnden/arbetsledarnämnden skall göras skriftligen till nämnden med angivande av parts yrkande och med redogörelse för de omständigheter som part vill åberopa till stöd för sitt yrkande. Nämnden bereder motparten tillfälle till yttrande och äger i övrigt att muntligen eller skriftligen införskaffa de ytterligare upplysningar, som nämnden anser ägnade att underlätta dess ståndspunktstagande.

Senast inom två veckor efter det att ärendet inkommit till nämnden skall kallelse till sammanträde utfärdas. Sammanträde skall därefter hållas snarast möjligt. Har part framställt önskemål om skyndsam handläggning åligger det nämnden att så långt som möjligt ta hänsyn härtill.

Nämndens utlåtande eller beslut skall vara skriftligt och samtidigt tillställas båda parter och är, såvida parterna ej enas om annat, offentligt.

¹ Vid överenskommelse den 21 maj 1976 om allmänna anställningsvillkor kom SAF och PTK överens om att tillsätta en tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK. Nämnden har samma arbetsuppgifter som motsvarande nämnder i tidigare huvudavtal. I den skall ingå fem ledamöter för vardera SAF och PTK. Överenskommelsen om tjänstemarknadsnämnd gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 14

Då tjänstemarknadsnämnden fungerar såsom skiljenämnd, består den av opartisk ordförande jämte två ledamöter för vardera SAF och Sif/CF.

SAF och Sif/CF utser gemensamt för en tid av tre år den opartiske ordföranden.

§ 15

Tjänstemarknadsnämnden är beslutsför endast om den är fulltalig.

Varje ledamot av nämnden äger en röst. Såsom nämndens utlåtande eller beslut gäller den mening, varom flertalet förenar sig.

Huvudavtalets tolkning

§ 16

Twist om tolkning av bestämmelserna i huvudavtalet skall, oavsett var tvisten uppkommer inom SAFs och Sifs/CFs gemensamma verksamhetsområde, avgöras av tjänstemarknadsnämnden såsom skiljenämnd.

Avtal om ersättning vid tjänsteresor

1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för medarbetare i arkitekt- och konsultföretag anslutna till ALMEGA Tjänsteförbunden efter att det antagits av de lokala parterna.

Reseavtalet gäller på företagen om Sifklubben påkallar det och om inte lokal lokal överenskommelse om annat träffas.

2 Grundläggande bestämmelser

Den som reser i tjänsten har rätt till reskostnadsersättning samt traktamente och/eller rese-tillägg enligt nedan. Med dag avses tid mellan 06.00 och 24.00 och med natt mellan 00.00 och 06.00. Resa påbörjas eller avslutas vid den ordinarie arbetsplatsen. Om denna inte besöks i samband med resans start eller slut påbörjas respektive avslutas resan vid bostaden. En resa mellan bostad och tjänsteställe är inte en tjänsteresa.

3 Reskostnadsersättning

Allmänna färdmedel

Arbetsgivaren tillhandahåller biljetter eller ersätter kostnaden mot avlämnad biljett. Typ av färdmedel ska överenskommas lokalt eller ske i samråd med arbetsgivaren. Vid resa under natt med tåg eller båt ska arbetsgivaren bekosta sovplats. Flygresor företas normalt i ekonomiklass och tågresor i andra klass.

Reseförskott

Man har rätt till reseförskott för ersättningar och utlägg enligt detta avtal. Skulle reseförskottet vara större än ersättningen enligt reseräkningen får överskjutande del kvittas mot lön.

Reseräkning

Undertecknad reseräkning ska lämnas till arbetsgivaren snarast efter resans avslutande. Om arbetsgivaren tillhandahåller blankett ska den användas. Biljetter samt kvitton på utlägg ska bifogas.

Resa med egen bil

Vid resa med bil som inte tillhandahålls av arbetsgivaren utgår milersättning. Möjligheter till samåkning ska utnyttjas.

Ersättningen är: 26 kr/mil

Andra färdmedel

Vid resa med andra färdmedel utgår ersättning efter överenskommelse. Taxi får användas när andra kommunikationsmedel saknas eller är olämpliga. Taxikvitto ska förses med från- och tilladress samt den resandes namn.

Logikostnader

Vid bortavaro under natt ersätts logikostnad mot kvitto. Standard på hotell ska överenskommas lokalt eller i samråd med arbetsgivaren. Om man delar rum med någon som inte har rätt till ersättning, betalar arbetsgivaren 75 % av dubbelrumspriset.

Utrikesresa

Vid utrikesresa ersätts dessutom:

- Transportkostnader för resgods med överenskommet transportmedel
- Viseringsavgifter

- Provision o dyl vid erforderlig valutaväxling
- Kursförlust vid återväxling av valuta
- Kostnader för erforderliga vaccinationer
- Anskaffningskostnad för internationellt och andra erforderliga körkort

4 Inrikes resa

För att traktamente och/eller resetillägg ska utges ska resans mål vara beläget mer än 50 km från den resandes ordinarie arbetsplats och bostad. Helt traktamente betalas för avresedagen om resan påbörjats före kl 12:00 och för hemresan om resan avslutats efter kl 19:00 . Om resan påbörjats eller avslutats tidigare, betalas halvt traktamente.

Om resan omfattar en dag utges endast resetillägg.

Inrikes traktamente vid tjänsteresa medförande övernattning

Traktamente och resetillägg utges med 300 kronor för hel dag respektive 150 kronor för halv dag. Vid resa fr o m 16:e dagen utges 200 kr för hel dag.

Inrikes resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Resetillägget är 120 kr för hel och 60 kr för halv dag. Hel dag avser om tjänsteresan varat 12 timmar eller mer, halv dag avser tjänsteresa som varat mellan 5–12 timmar.

Mer än tre månader

När resa varat i tre månader reduceras traktamente och resetillägg till 70 % av beloppen som gäller t.o.m 15:e dagen. Sådan resa avbryts först när arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor. Kortare uppehåll samt semester eller sjukdom medför att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente/resetillägg betalas under uppehållet.

För resa som varat i mer än två år gör arbetsgivaren preliminärskatteavdrag och betalar arbetsgivaravgifter på traktamentsbeloppen om inte dispens beviljas av lokal skattemyndighet.

Nattraktamente

Nattraktamente betalas endast om den anställde inte erhållit av arbetsgivaren betald logi och inte heller fått logikostnaden betald på annat sätt. Nattraktamente utgår med vid varje tillfälle av Riksskatteverket fastställt belopp (nattschablon).

5 Utrikes traktamente

Vid resa utom riket, som är förenad med övernattning utomlands, utanför den vanliga verksamhetsorten betalas traktamente för dag med ett belopp motsvarande riksskatteverkets rekommenderade normalbelopp.

Vid resa utom riket som inte är förenad med övernattning utgår resetillägg som för inrikes resa utan övernattning.

Helt traktamente betalas för avresedagen om resan påbörjas före klockan 12:00 och för hemresedagen om resan avslutas efter klockan 19:00. Om resan har påbörjats senare eller avslutats tidigare, betalas halvt traktamente.

För den som tillbringar hela dagen (06.00–24.00) på kommunikationsmedel i internationell trafik utges 180 kronor.

Vid resa till länder med särskilt svåra förhållanden kan traktamentet behöva kompletteras med ett särskilt lönetillägg. Tilläggets storlek och vilka länder som avses ska överenskommas särskilt.

Flera länder samma dag

Vid resa till flera länder samma dag (06.00–24.00) utges traktamente för det land man varit under längst tid den dagen. Har medarbetaren avrese eller hemkomstdagen vistats större delen av tjänsteresetiden i Sverige, bestäms ersättning enligt reglerna för svenskt inrikestraktamente/resetillägg.

Vid resa mellan länder som har olika tid beräknas vistelsetiden med utgångspunkt i den lokala tiden för respektive ort.

Nattractamente

För natt då arbetsgivaren inte betalar logi eller sovplats utges halvt normalbelopp för aktuellt land. Nattractamente utges inte till den som reser med bil, har sittplats på tåg eller arbetar under natten.

Mer än tre månader

Traktamentet ska reduceras till 70% vid tjänsteresa på en och samma utrikesort under längre tid än tre månader i sträck.

6 Fria måltider

Om arbetsgivaren betalar måltider görs avdrag från traktamentet alternativt resetillägget för den dagen med av RSV fastställda belopp som f n är:

	Inrikes	Utrikes
För frukost	36 kr	15 %
Lunch	63 kr	35 %
Middag	105 kr	35 %
Frukost+lunch+middag	85 %	

Vid interna eller externa kurser eller konferenser med betalda måltider utges ej traktamente/resetillägg. Avdrag görs inte för måltid som ingår i priset för allmänna kommunikationsmedel. Om måltiden inte är att betrakta som intern eller extern representation eller inte ingår som en obligatorisk del i priset för färdbiljett eller hotellrum, ska förmånen beskattas. Det gäller även måltid i samband med kurs eller dylikt när arbetsgivaren inte är arrangör och där avgiften inkluderar måltider. Kurser som arrangeras av arbetsgivaren betraktas som intern representation.

7 Avtalets giltighetstid

Detta avtal har samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor. Vill någon part säga upp avtalet separat är uppsägningstiden 3 månader. Uppsägningen ska göras skriftligen.

Förteckning över överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

Almega STD Svenska Teknik & Designföretagen och Unionen har antagit följande avtal:

Förslagsverksamhet

Överenskommelse om förslagsverksamhet mellan SAF, LO och PTK av den 9 september 1985.

Omställningsavtal

Omställningsavtalet mellan SAF och PTK av den 18 december 1997 gäller fr o m 1 januari 1998 mellan parterna.

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Avtal mellan SAF och PTK den 16 augusti 1994 gäller fr o m 1 april 1995 mellan parterna.

Avtal om konkurrensklausuler

Överenskommelsen om konkurrensklausuler mellan SAF och Sif/Ledarna/CF av den 14 december 1969.

Pension och gruppliv

Uppgårelsen om ITP och ITPG av den 30 september 1976 och avtalet om tjänstegrupplivförsäkring av den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK.

Den 1 juli 2007 trädde en ny ITP-plan i kraft. Avtalet tecknades mellan Svenskt Näringsliv och PTK 26 april 2006. Information om den nya ITP-planen finns på PTKs hemsida www.ptk.se

Utlandstjänstgöring

Överenskommelsen mellan SAF och PTK av den 26 juni 1985 angående ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring”, ”Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring” och ”Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring”.

Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Avtalet mellan SAF, LO och PTK om trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

Asbestexponering

Uppgårelsen mellan SAF-LO/PTK om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

Beredskapsavtal

Beredskapsavtal av den 20 april 1989 mellan SAF-LO/PTK.

Unionen Direkt 0770-870 870

Vi svarar på alla dina frågor om
arbetslivet mån-fre 08.15-17.00

BLI MEDLEM 0771-743 743

INKOMSTFÖRSÄKRING 0771-27 28 00

UNIONENS A-KASSA 0770-77 77 88

Unionen nära dig

BERGSLAGEN 019-17 46 00

DALARNA 0243-21 35 50

GÄVLEBORG 026-64 76 00

GÖTEBORG 031-701 28 00

MELLANNORRLAND 060-55 31 00

MÅLARDALEN 021-40 48 00

NORRBOTTEN 0920-23 35 00

SJUHALL 033-20 86 00

SKARABORG/VÄST

Skövde 0500-45 84 70

Trollhättan 0520-49 41 60

SMÅLAND 0771-31 31 00

Jönköping, Kalmar, Växjö

STOCKHOLM 08-504 161 00

SYDOST 0454-30 34 00

SYDVÄST 040-670 22 00

Malmö, Helsingborg

UPPLAND 018-18 39 00

VÄRMLAND 054-13 70 00

VÄSTERBOTTEN

Skellefteå 0910-43 88 40

Umeå 090-71 76 40

ÖST

Linköping 013-24 75 00

Norrköping 011-19 43 00

ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND

Södertälje 08-504 164 00

Visby 0498-28 87 80

UNIONEN

Olof Palmes gata 17
105 32 Stockholm
www.unionen.se