

OLJERAFFINADERIER

Kollektivavtal

1 juni 2025 – 31 maj 2027



IFMETALL

IKEM

Oljeraffinaderier

Kollektivavtal

IKEM • IF Metall

Avtalsperiod: 1 juni 2025 – 31 maj 2027

Nyheter i avtalet 2025 – 2027

- § 4 mom 1. Övertidsarbete.
- § 12 mom 6. Ansökan om föräldraledighet under juni – augusti.
- Nytt särtryck. Information om Delpensionsavsättning i informationssyfte.
- I övrigt har belopp och ersättningar uppräknats för inställelseersättning och semesterlönegarantin.

Innehåll

Kollektivavtal	8
§ 1 Ordinarie arbetstid	9
Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd och förläggning	9
Mom 2 Tillfälligt treskiftsarbete	9
Mom 3 Förändring av arbetstid	10
Mom 4 Fridagar	10
Mom 5 Dygnsvila	11
Mom 6 Veckovila	11
Mom 7 Övertidsarbete	12
Mom 8 Sammanlagd arbetstid	12
Mom 9 Raster och måltidsuppehåll	12
Mom 10 Pauser	12
Mom 11 Nattvila	13
Mom 12 Ordinarie arbetstid för nattarbetande	13
Mom 13 Nattarbete som innebär särskilda risker	13
Mom 14 Undantag	13
§ 2 Löner	14
§ 3 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid	15
Mom 1 Obekväm arbetstid	15
Mom 2 Förskjuten arbetstid och byte av ordinarie arbetstid	15
§ 4 Övertidsarbete m m	16
Mom 1 Övertidsarbete	16
Mom 2 Meddelande om övertidsarbete	16
Mom 3 Övertidstillägg	17
Mom 4 Kompensationsledighet	17
Mom 5 Inställelseersättning	17
§ 5 Beredskapstjänst.....	18
Mom 1 Beredskapstjänst	18
Mom 2 Beredskapsersättning	19
Mom 3 Ersättning vid arbete under beredskap	19
§ 6 Klädesförmåner.....	20
§ 7 Reseersättning och traktamente	20
§ 8 Avlöningens utbetalande	20

§ 9 Sjuklön m m	20
Mom 1 Rätt till sjuklön	20
Mom 2 Beräkning av sjuklön	21
Mom 3 Sjukdom under semester	23
Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	23
§ 10 Permission och tjänstledighet	23
Mom 1 Permission	23
Mom 2 Tjänstledighet	24
Mom 3 Arbetskada och olycksfall	24
§ 11 Försäkringar	24
§ 12 Semester.....	25
Mom 1 Semester enligt lag	25
Mom 2 Semesterledighet – skifttjänstgöring	25
Mom 3 Sparade semesterdagar	25
Mom 4 Beräkning av semesterlön	26
Mom 5 Utbetalning	27
Mom 6 Ansökan om föräldraledighet under juni - augusti	27
Mom 7 Semesterlönegrundande frånvaro	27
Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad	27
Mom 9 Semesterlön – sparade semesterdagar	28
Mom 10 Semesterersättning	28
Mom 11 Semester för nyanställda	28
Mom 12 Semester och sjukfrånvaro	29
§ 13 Ordningsregler.....	30
§ 14 Permitteringslön	30
§ 15 Ingående och upphörande av anställning	30
Mom 1 Tidsbegränsad anställning	31
Mom 2 Uppsägningstid	32
Mom 3 Uteblivande från arbetet och påföljder	32
Mom 4 Turordning och företrädesrätt	32
Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	35
Mom 6 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	36
Mom 7 Återanställning	37
Mom 8 Förfarande vid återanställning	37
Mom 9 Huvudavtalets regler vid inhyrning	38
Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	39

§ 16 Arbetets ledning och fördelning	40
§ 17 Meningsskiljaktigheter	41
Mom 1 Förhandlingsordning	41
Mom 2 Stridsåtgärd	41
§ 18 Avtalets giltighetstid	41
Bilaga 1	42
Mom 1 Allmänt om uppbörd	42
Mom 2 Avdrag och inbetalning	42
Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet	43
Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet	44
Mom 5 Giltighetstid	45
Bilaga 2 Ordningsregler	47
Bilaga 3 Överenskommelse angående deltidarbete	49
Bilaga 4 Överenskommelse om permitteringslön	50
Mom 1 Allmänt	50
Mom 2 Permitteringslön	50
Mom 3 Undantag	51
Bilaga 5 Avtal om yrkesintroduktion	52
§ 1 Avtalets syfte	52
§ 2 Tillämpningsområdet	52
§ 3 Anställning för yrkesintroduktion.....	53
§ 4 Lön.....	53
§ 5 Övrigt	54
§ 6 Giltighetstid	54
Särtryck.....	55
Löneavtal.....	55
1 Lönebildningens betydelse	55
2 Utgångspunkter för lönebildningen	55
3 Riktlinjer för lönesättning	55
4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna	56

Arbetstid	57
Livsarbetstid	57
Information om avsättning till deltidspensionspremie.....	58
Överenskommelse om nationaldagen	59
Partsöverenskommelse	60
Avtal om Riktlinjer för arbetsmiljöfrågor	61
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	61
§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete	61
§ 3 Företagshälsovård	62
§ 4 Utbildning	62
§ 5 Förhandlingsordning	62
§ 6 Giltighetstid	63
Övriga avtal och överenskommelser som gäller mellan parterna	64

Kollektivavtal

mellan

IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna i Sverige

och

Industrifacket Metall

gällande för till IKEM anslutna oljeraffinaderier
och hos dessa anställda arbetstagare.

Avtalet kan utgöra utgångspunkt för diskussioner angående
tillskapande av likartade regler för samtliga anställda i företaget.

§ 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstidens längd och förläggning

Den ordinarie arbetstidens längd under året utgör följande:

Arbete	Arbetstidens längd
Kontinuerligt treskiftsarbete	1 768 timmar i genomsnitt per år
Intermittent treskiftsarbete och intermittent och kontinuerligt tvåskiftsarbete	1 912 timmar i genomsnitt per år; 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka
Dagarbete	2 012 timmar i genomsnitt per år, 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka

Anmärkning:

Lokala överenskommelser om andra arbetstidsarter än enligt ovan bör träffas där detta främjar verksamheten. Sådana överenskommelser kan utformas så att den anställda ges möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning.

Arbetstiden utgör åtta timmar per skift, dock kan arbetstiden vid arbete på tvåskift efter överenskommelse utökas på veckans fem första dagar i vilket fall motsvarande avkortning äger rum på lördagar.

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

Arbete	Arbetstidens förläggning
Dagarbete	Måndag t o m fredag mellan kl 07.00 och 16.00 med en sammanlagd rasttid av en timme.
Tvåskiftsarbete	Måndag t o m fredag förmiddagsskiftet mellan kl 5.30 och 13.36 och eftermiddagsskiftet mellan kl 13.36 och 21.42 med en halvtimmes rast på vardera skifte.

Mom 2 Tillfälligt treskiftsarbete

Om treskiftsarbete tillfälligt bedrivs utan ett uppehåll av minst 24 timmar vid veckoslutet och detta fortgår mer än tre veckor i följd skall arbetet fr o m fjärde söndagen anordnas eller betalas som

kontinuerligt treskiftsarbete med den för sådant arbete gällande kortare arbetstiden. Därest arbetsgivaren vid tidigare tillfällen kan bedöma att skiftarbetet måste pågå utöver den fjärde söndagen bör han meddela detta snarast, varvid i så fall treskiftsarbetet skall anordnas eller betalas som kontinuerligt från den tidpunkt då sådant meddelande lämnas.

Mom 3 Förändring av arbetstid

Undantag från bestämmelsen angående arbetstidens förläggning kan göras för de arbetstagare, vilkas arbetstid för åstadkommande av ändamålsenlig drift enligt arbetsledningens avgörande måste förläggas på annat sätt än ovan sägs.

Dessutom kan överenskommelse träffas direkt mellan arbetsgivaren och anställd eller anställda om att förlägga arbetstiden till annan tid än vad som överenskommit enligt Mom 1. Arbetsgivaren skall underrätta den lokala fackliga organisationen om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

Anmärkning:

Parterna är överens om att syftet med denna bestämmelse inte är att kringgå huvudregeln med lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning.

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

Anmärkning

Vid förändring av arbetstiden får besked lämnas med kort varsel om verksamheten kräver detta eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till detta.

Mom 4 Fridagar

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

Anmärkingar

- 1. Beräkningsperioden för ordinarie arbetstid och övertid ska utgöra 12 månader.*
- 2. I vecka med helgdag skall den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt arbetstidsschemat för helgfri vecka.*

3. *Vid intermittert skiftarbete skall på grund av att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka övertidstillägg utbetalas, om uppehåll ej görs i samband med helgdagar under minst två skift vid tvåskiftsarbete och minst tre skift vid treskiftsarbete respektive på i § 1 mom 4 angivna fridagar efter kl 6 (vid treskiftsarbete efter ordinarie nattskiftets slut).*
4. *I mom 1 angivna årsarbetstidsmått avser den ordinarie arbetstid, som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftsuppehåll och utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. En följd härav är att det angivna arbetstidsmålet gäller oberoende av den enskilde arbetstagaren tillkommande semesterledighet och att arbetstiden i det individuella fallet kan variera på grund av den enskilde arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden.*
5. *Parterna är ense om att verka för en sådan lokal handläggning av ärenden rörande arbetarskyddslagens regler om nattvila att införande av skiftarbete underlättas.*
6. *Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO av den 11 maj 1980 angående deltidsarbete (se bilaga 3 till detta avtal).*
7. *Tidigare gällande regel att arbetstagare i intermittert tvåskiftsarbete äger tillgodoräkna sig betald ledighet för varje fullgjord skiftvecka och att denna ledighet kunde utläggas i form av betalda lediga dagar har fr o m 1988 ersatts av regeln om arbetstid vid intermittert tvåskiftsarbete enligt ovan. Parternas avsikt härmed är inte att begränsa möjligheten av en lokal tillämpning innebärande t ex individuellt utlagd kompensationsledighet. Lokala lösningar bör eftersträvas som är anpassade till förhållandena på varje arbetsställe.*

Mom 5 Dygnsvila

Varje arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande vilo-period under varje 24-timmarsperiod.

Mom 6 Veckovila

Varje arbetstagare skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

För tillskapande av ändamålsenliga skiftscheman vid kontinuerligt skiftarbete respektive scheman för jour- och beredskapstjänstgöring samt vid övertidsarbete kan avsteg i erforderlig omfattning göras från första stycket, under iakttagande av reglerna i mom 13. Härvid skall även iakttas att veckovilan utgör minst 30 timmar per sjudygnperiod. Hinder möter likväl inte att enligt lokal

överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar.

Mom 7 Övertidsarbete

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad dock med högst 200 timmar under ett kalenderår, såvida de lokala parterna inte kommer överens om annat.

När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt arbetstidslagen de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten, dock högst 100 timmar per kalenderår om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

Mom 8 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden skall ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro vara neutrala.

Mom 9 Raster och måltidsuppehåll

Rast skall förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Mom 10 Pauser

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 11 Nattvila

Alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Anmärkning:

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

Mom 12 Ordinarie arbetstid för nattarbetande

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

Anmärkningar:

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

Mom 13 Nattarbete som innebär särskilda risker

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

Mom 14 Undantag

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från reglerna i Mom 5-6, 8-9 och 12, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod i enlighet med nedanstående regler om förläggning av sådan viloperiod.

Avvikelse får även göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, som exempelvis oplanerat skiftbyte eller övertidsarbete, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Vidare är avvikelser tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande viloperiod.

Om arbetsgivaren av sakliga skäl inte kan ge den motsvarande viloperioden enligt första – tredje stycket i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden, skall den motsvarande viloperioden förläggas inom sju kalenderdagar.

Anmärkning:

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

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

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

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte ekonomisk kompensation.

§ 2 Löner

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, produktivitet, utveckling och utvecklingskraft.

Utvecklingen till följd av internationell konkurrens, ny teknik, nya informationssystem etc medför förändringar av företagets arbetsorganisation. Detta ställer krav på flexibilitet och decentralisering, ökat ansvar och kompetensutveckling, vilket ger de anställda möjlighet att inom ramen för företagets verksamhet utveckla sina färdigheter och därmed också sitt inflytande i arbetet. Detta i sin tur ger förutsättningar för en fortsatt individuell och differentierad lönesättning.

Som löneform tillämpas månadslön för tillsvidareanställda.

Motsvarande gäller vid annan anställningsform med sammanhängande varaktighet längre än 3 månader.

§ 3 Tillägg för obekväm och förskjuten arbetstid

Mom 1 Obekväm arbetstid

Vid arbete, som förläggs till följande tider, utges tillägg (s k ob tillägg) med belopp per timme, beräknat enligt nedan.

a) Kvälls- och nattetid kl 18.00 – 06.00 om inte högre belopp anges i b) eller c)	<u>månadslönen</u> 480
b) Sön- och helgdagstid , räknat från kl 06.00 på lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön- och helgdag, om inte högre belopp anges i c)	<u>månadslönen</u> 300
c) Storhelgstid , nämligen från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari från kl 18.00 skärtorsdagen till kl 06.00 tredjedag påsk från kl 06.00 1 maj till kl 06.00 första vardagen efter helgen från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 dagen efter nationaldagen från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul	<u>månadslönen</u> 150

Anmärkning:

Tillägget enligt b) ovan från kl 18.00 dag före helgdag gäller inte för dag före nationaldagen

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg.

Mom 2 Förskjuten arbetstid och byte av ordinarie arbetstid

Vid förskjutning av den ordinarie arbetstiden samt vid arbetstagarens övergång från en ordinarie arbetstid till en annan som beordrats av arbetsgivaren t ex från dag- till skiftarbete eller från förmiddags- till eftermiddagsskift vid avvikelser från skiftschemat betalas under högst 3 arbetsdagar i följd herefter ett tillägg per timme utgörande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{480}$$

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

Detta tillägg betalas inte för tid varunder övertidstillägg betalas. Tillägget betalas däremot vid sidan av eventuellt tillägg enligt mom 1.

Sker ny övergång inom 14 kalenderdagar utges inget tillägg enligt ovan.

Anmärkning:

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

§ 4 Övertidsarbete m m

Mom 1 Övertidsarbete

Arbetsgivaren äger påfordra arbete på övertid eller eljest på annan tid än den ordinarie arbetstiden. Med övertid förstås all arbetstid, som i timantal per dygn överstiger det för arbetstagaren ordinarie arbetstidsmåttet.

Protokollsanteckning

I anslutning till diskussion rörande övertidstillägg vid övertidsarbete som påbörjas före dygnsgränsen kl 24 och utan avbrott pågår efter densamma konstaterades enighet om att övertidstillägget skulle utbetalas även efter kl 24.00.

Mom 2 Meddelande om övertidsarbete

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

Mom 3 Övertidstillägg

Vid övertidsarbete utges betalning med ordinarie tid- eller ackordslön, i förekommande fall tillägg enligt § 3 samt ett tillägg per timme utgörande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{350}$$

Beträffande begreppet månadslön se § 3 mom 1.

Mom 4 Kompensationsledighet

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

Kompensationsledigheten utges med en timme för varje övertidstimme.

Vid övertidsarbete som skall kompenseras i form av ledig tid, utges för övertidsarbetet övertidstillägg enligt mom 3 och i förekommande fall ob tillägg enligt § 3 mom 1.

Om inarbetad tid uppgår till 40 timmar utges för överskjutande tid ersättning enligt mom 3, såvida annat ej överenskommes lokalt.

Mom 5 Inställelseersättning

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

Inställelseersättningen utgör fr o m 1 juni 2025 195 kr per inställelse dock att för inställelse på sön- eller helgdag, i avtalet fastställd fridag eller på lördag efter kl 06.00 beloppet utgör 244 kr. Från och med den 1 juni 2026 utgör beloppet 201 kr respektive 251 kr.

Därest arbetstagare inställer sig på beordrad tid och utan att arbeta minst två timmar, hemskickas för att i stället arbeta på annan tid,

utges fr o m 1 juni 2025 en inställelseersättning om 151 kr. Fr o m 1 juni 2026 utges 155 kr.

Anmärkning

Vid företag där enligt lokal överenskommelse ett särskilt tillägg i form av reseersättning eller dylikt utgår utöver ersättning enligt nuvarande § 4 mom 5 bibehålls tills vidare detta tillägg. Tillägget minskas i samma mån som de genom denna överenskommelse införda inställelseersättningarna framdeles kommer att ökas.

Protokollsanteckningar

- 1. Som extra inställelse enligt mom 5 räknas inte det fall att arbetstagaren beordrats utföra arbete direkt efter den ordinarie arbetstidens slut och därvid beredes kortare måltidsrast eller på egen begäran erhåller medgivande att senare återkomma för att utföra arbetet i fråga.*
- 2. Till arbetstagare som i direkt anslutning till fullgjort fullt skift utfört ytterligare ett fullt skift (s k dubbelskift) utges en särskild ersättning om 244 kr fr o m 1 juni 2025 och fr o m 1 juni 2026 251 kr.*
- 3. Arbetstagare som utför övertidsarbete mellan kl 22.00 och kl 06.00 och som skall påbörja arbete påföljande morgon äger då rätt till permission för vila. Permission utgår för samma antal timmar som han arbetat mellan angivna klockslag.*
- 4. Vid övertidsarbete under veckoslut som sker utan samband med beredskapstjänst och som för arbetstagaren medför inställelse under både lördags och söndagsdygnet eller mellan lördag kl 18.00 och söndag 06.00 utges ett särskilt tillägg om sammanlagt 314 kr per veckoslut fr o m 1 juni 2025 och 324 kr fr o m 1 juni 2026.*

§ 5 Beredskapstjänst

Mom 1 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetstagaren att under annan än för honom gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskapstjänst fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Mom 2 Beredskapsersättning

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

Dock gäller följande:

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

Anmärkning:

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

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

Beträffande begreppen månadslön se § 3 mom 1.

Mom 3 Ersättning vid arbete under beredskap

Förutsättningarna avseende beredskap varierar mellan olika företag. De lokala parterna ska komma överens om vilka ersättningsregler som skall gälla vid arbete under beredskap som inte är förknippat med uttryckning.

§ 6 Klädesförmåner

För vissa arbeten utgår klädesförmåner i enlighet med vad som lokalt fastställs.

§ 7 Reseersättning och traktamente

Anmärkning:

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

Parterna är ense om att reglerna enligt 2004 – 2007 års avtal ska fortsätta att tillämpas i avvaktan på att sådana lokala överenskommelser träffas.

§ 8 Avlöningens utbetalande

Beträffande avlöningens utbetalande gäller vad som anges i bilaga 1 angående uppbörd av fackliga medlemsavgifter samt i specialbestämmelserna.

§ 9 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön.

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

Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Vidare skall arbetstagaren så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete. Sådant besked skall lämnas senast dagen före återgång.

Anmärkning:

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

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

Vid frånvaro på grund av sjukdom som varar längre tid än sju dagar är arbetstagaren skyldig enligt lagen om sjuklön att uppvisa läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär skall arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Har arbetsgivaren anvisat läkare för att utfärda intyg om arbetsförmågan, är sådant intyg en förutsättning för rätt till sjuklön.

Anmärkningar:

- 1. Vid upprepade sjukdomsfall där behov av rehabiliteringsutredning föreligger eller i situationer där det föreligger befogade misstankar om missbruk av sjuklönerätten är arbetsgivaren skyldig att utge sjuklön endast om intyget från den anvisade läkaren styrker arbetstagarens nedsättning i arbetsförmåga.*
- 2. Arbetsgivaren ska skriftligen underrätta den lokala fackliga organisationen före denne begär läkarintyg av arbetstagare med tillämpning av denna bestämmelse varvid skälen för åtgärden samt tiden under vilken detta ska gälla anges.*
- 3. Kostnaden för begärt intyg betalas av arbetsgivaren varvid arbetsgivaren i detta fall även betalar styrkta resekostnader för ordinarie färdmedel.*

Mom 2 Beräkning av sjuklön

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

Mom 2:1 Sjukdom under den lagstadgade sjuklöneperioden

Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg.

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

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

Mom 2:2 Sjukdomsfall längre än den lagstadgade sjuklöneperioden

Avdrag görs fr o m 15:e kalenderdagen för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

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

Anmärkningar:

- 1. Parterna är ense om att innebörden av lagen om sjuklön är avgörande för vilka lönedelar och ersättningar som skall ingå i beräkningsunderlaget.*
- 2. Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det den tidigare sjuklöneperioden upphörde, utgör den nya sjuklöneperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karenstid, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.*
- 3. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får ej överstiga 10 tillfällen.*
- 4. För arbetstagare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden tillämpas mom 2:1 avdrag efter karens.*
- 5. Vid kontinuerligt treskiftsarbete anges veckoarbetstiden till 35,14 timmar.*

Mom 2:3 Sjuklön vid arbetsolycksfall

Detta moment har utgått per den 31 mars 2012. Svenskt Näringsliv och LO har träffat en överenskommelse om att TFA från och med den 11 april 2012 även ersätter kortare sjukfrånvaro på grund av arbetsolycksfall.

Mom 3 Sjukdom under semester

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern skall uttagas senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete enligt mom 2:1 och 2:2

Mom 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs för månadsavlönade avdrag för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

§ 10 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

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

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

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

Anmärkning:

Med ”bibehållen lön” avses, för tim och ackordsavlönade arbetstagare, vederbörande arbetstagares genomsnittstimförtjänst enligt senast tillgängliga kvartalsstatistik.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. Vid tjänstledighet gör löneavdrag enligt lokala bestämmelser.

Mom 3 Arbetsskada och olycksfall

Vid besök efter arbetsgivarens anvisning på sjukhus eller hos läkare för behandling av olycksfall som inträffat på arbetsplatsen eller ostridigt inträffat under färd till eller från arbetsplatsen lämnar arbetsgivaren ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Samma regel gäller vid återbesök, som föreskrivs av läkare.

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

Förutsättning för ersättning är att arbetstagaren inte uppbär eller kunnat uppbära ersättning för frånvarotiden från Försäkringskassan eller TFA.

Arbetsgivaren lämnar även ersättning för styrkta resekostnader som icke ersätts av allmän försäkringskassa samt för kostnader för läkarbesök enligt fastställd taxa.

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

§ 11 Försäkringar

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

1. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
2. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
3. Avtalspension SAF-LO
4. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
5. Omställningsförsäkring

§ 12 Semester

Mom 1 Semester enligt lag

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs nedan.

Mom 2 Semesterledighet – skifttjänstgöring

- a. Vid skifttjänstgöring utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) skall på grund av arbetstidsschemats konstruktion semesterledigheten för respektive arbetstagare uttryckas i arbetsskift i stället för semesterdagar. Omräkning till arbetsskift skall ske med hänsyn till den gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och antalet timmar per arbetsskift med iakttagande av att antalet semesterveckor enligt lagen är fem. Brutet tal skall utjämnas till närmast högre hela tal.
- b. I semesterhänseende skall nattskift anses utgöra semester på i skiftschemat markerad dag.

Anmärkning

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

Mom 3 Sparade semesterdagar

- a. Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, skall meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, dock senast 1 april samma år.

För skiftpersonal tillämpas reglerna i 18 § semesterlagen proportionerligt i förhållande till omräknat antal semesterdagar.

- b. Om inte annat överenskommes, skall arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren härom senast då förläggningsdagen av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagaren i andra fall ta ut sådana dagar, skall underrättelse lämnas senast tre månader innan ledigheten tar sin början.
- c. Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljdsom de sparats.

Mom 4 Beräkning av semesterlön

- a. Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg om 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen per betald semesterdag. Procentsatsen för semestertillägget anpassas i förekommande fall till antalet semesterdagar.
- b. Semesterlön på rörliga lönedelar som har utbetalts under intjänandeåret i den mån de ej har inräknats i månadslönen utgör 0,52 % per betald semesterdag.

Med rörliga lönedelar avses premielön, ob tillägg, övertidsersättning och därmed jämställda löneelement.

Traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar, som inte har karaktären av lön, är inte semesterlönegrundande.

Semesterlön och semestertillägg för månadsavlönade vuxna arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställningstid skall lägst utgå med 1 672 kr per betald semesterdag fr o m 1 juni 2025 och fr o m 1 juni 2026 1 722 kr.

Om semesterlön och semestertillägg per dag understiger 1 672 kr och 1 722 kr ges en extra utfyllnad motsvarande skillnaden mellan 1 672 kr, 1 722 kr och semesterlönen och semestertillägget per dag fr o m 1 juni 2025 respektive 1 juni 2026.

För deltidsanställd ändras beloppet i proportion till arbetstiden.

För minderåriga gäller beloppen 1 242 kr fr o m 1 juni 2025 och 1 279 kr fr o m 1 juni 2026.

- c. Vid obetald semesterledighet äger arbetsgivaren göra avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje uttagen obetald semesterdag. Procentsatsen anpassas i förekommande fall till antalet semesterdagar.

Mom 5 Utbetalning

Semestertillägg och semesterlön enligt mom 4 a) respektive 4 b) utbetalas om inte annat överenskommes vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter att semestern uttagits.

Mom 6 Ansökan om föräldraledighet under juni - augusti

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

Anmärkning

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

Mom 7 Semesterlönegrundande frånvaro

För varje hel dag/helt arbetsskift under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande, skall semesterunderlaget för rörliga lönedelar ökas med ett belopp, motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar, som utbetalats utöver månadslönen.

Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad

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

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad, skall vid beräkningen användas den

sysselsättningsgrad, som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 9 Semesterlön – sparade semesterdagar

- a. Arbetstagaren skall erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag, som för övriga semesterdagar under det semesterår, då de sparade dagarna tas ut.
- b. Arbetstagaren kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, skall semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänade år, som de sparade dagarna hänför sig till.

Mom 10 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen för varje outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg. Procentsatsen anpassas i förekommande fall till antalet semesterdagar. För de fall den anställde förutom månadslön också haft rörliga semesterlönegrundande tillägg, beräknas semesterersättningen enligt mom 4 punkt b. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphört.

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

Mom 11 Semester för nyanställda

Om en nyanställds betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet betalade semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs. Sådana överenskommelser ska vara skriftliga.

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

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

Uppllysning:

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

Mom 12 Semester och sjukfrånvaro

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

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

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

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

om sjukdomen. Om arbetsgivaren kräver intyg av läkare, som av honom anvisas, skall han ersätta kostnaden för intyget.

Protokollsanteckningar:

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

§ 13 Ordningsregler

Bifogade ordningsregler (bil 2) även som andra av arbetsgivaren utfärdade ordningsföreskrifter, vilka inte strider mot detta avtal, skall noggrant efterföljas.

Protokollsanteckning:

Innan lokala ordnings-, skydds-, och säkerhetsföreskrifter fastställs eller ändras, skall överläggning härom upptagas i skyddskommittén eller med klubben.

§ 14 Permitteringslön

Rörande permittering gäller överenskommelsen i Bilaga 4, vilken träffats på grundval av delar av överenskommelsen mellan SAF och LO den 12 april 1984 samt i tillämpliga delar nuvarande definition av permitteringslön.

§ 15 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

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

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
4. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.
5. Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Visstidsanställning enligt denna punkt får inte vara kortare än en dag.

Arbetsgivare som träffar avtal enligt punkterna 1 – 5 ovan, skall snarast, dock senast inom en vecka, underrätta den lokala arbetstagarorganisationen härom. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningen varar högst en månad.

6. Härutöver kan avtal om tidsbegränsad anställning, dock inte överstigande 12 månader, ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala fackliga klubben.

Med denna möjlighet avser parterna bl a att öka möjligheterna att sysselsätta annars svårplacerad arbetskraft, att tillgodose företagets behov av såväl tillfällig arbetskraft på grund av ojämnheter i produktionen som antingen inte kunnat förutses eller som annars inte kan undvikas t ex vid tillverkning av säsongvaror, samt möjlighet till provanställning.

7. Träffas avtal om provanställning skall i provanställningsavtalet också anges den ömsesidiga tid för avbrytande, minst 14 dagar,

som skall gälla under provperioden. Avtal om provanställning kan ingås för en period om högst sex månader.

Mom 2 Uppsägningstid

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

Mom 3 Uteblivande från arbetet och påföljder

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustig inestående lön och semesterersättning, dock högst uppgående till belopp, som motsvarar hälften av den lokala basmånadslönen för de dagar av uppsägningstiden arbetstagaren inte tjänstgjort.

Arbetstagare, som uteblivit under 10 arbetsdagar utan att till arbetsgivaren ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetstagare likväl inom rimlig tid inställer sig till arbete och därvid som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anför omständigheter som skäligen bör godtagas, skall anställningsförhållandet bestå.

Vid frånvaro enligt ovan skall, innan åtgärd i anledning därav vidtagas, underrättelse lämnas arbetstagaren och överläggning ske med lokala klubben.

Anmärkning

Belopp som enligt ovan har innehållits av arbetsgivaren utbetalas till den lokala fackliga organisationen att av denna användas till utbildning, fritidsändamål eller dylikt för arbetstagarna vid företaget.

Mom 4 Turordning och företrädesrätt

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

vid uppsägningstillfället. Inför återanställning kan överenskommelse om turordning träffas även efter att uppsägningar verkställts.

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

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

Ur Huvudavtalet:

§ 8

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

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

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

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

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

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

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

§ 9

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

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

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

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

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

Anmärkning:

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

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse.

Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses

utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 5 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

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

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

Anmärkning

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt mom 4 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom. 4. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Mom 6 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

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

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

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

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

Mom 7 Återanställning

Om den lokala arbetstagarorganisationen enligt mom 6 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 4, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

Mom 8 Förfarande vid återanställning

För att skynda på återställningsprocessen kan företaget, som ett komplement till andra kontakter, per post skicka ut återställningserbjudande till hela eller delar av den krets av arbetstagare som omfattas av turordningen för återanställning enligt mom 4.

Erbjudandet skickas till senast kända adress med begäran om svar inom viss tid, dock som kortast fem arbetsdagar från det att meddelandet skickades.

Anmärkning

Parterna är överens om att återanställningsprocessen ska bedrivas skyndsamt.

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

När svar från arbetstagarna inkommit sker urvalet enligt mom 7 för återanställning bland de arbetstagare som meddelat företaget att de är beredda att acceptera återanställningserbjudandet.

Mom 9 Huvudavtalets regler vid inhyrning

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

Ur Huvudavtalet:

§ 10

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

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

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

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

Mom 10 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 10:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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

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

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

Anmärkning:

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

Mom 10:2 Ansökan och underrättelse

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

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

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

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

Kommentar: Beloppet räknas årligen upp med KPI.

Mom 10:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen § 17 i avtalet för oljeraffinaderier enligt följande.

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

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska den lokala fackliga organisationen om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

§ 16 Arbetets ledning och fördelning

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

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetstagarna, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse. Såsom kränkning av föreningsrätten må inte anses arbetsgivares fordran, att innehavare av nedan uppräknade platser och befattningar inte får tillhöra arbetstagarnas fackorganisation: arbetsledare samt sådana lagerföreståndare, inför vilka arbetstagare är redovisningsskyldiga, ävensom sådana vakter, som utövar visitation eller tidkontroll av arbetstagare. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av honom underställd personal och i vilket han inte annat än tillfälligtvis själv deltar.

Protokollsanteckning:

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

§ 17 Meningsskiljaktigheter

Mom 1 Förhandlingsordning

Uppstår meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser, skall därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Uppstår av annan anledning meningsskiljaktigheter mellan parterna, får dessa icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, bojkott, lockout eller dylikt, utan skall därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Mom 2 Stridsåtgärd

Enligt lag tillåten stridsåtgärd må inte företagas, med mindre densamma blivit i behörig ordning beslutad eller medgiven av vederbörande huvudorganisation.

Part, som avser vidta stridsåtgärd, är skyldig att minst en vecka dessförinnan ge motparten meddelande härom.

Anmärkning:

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

§ 18 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2023 till och med den 31 maj 2025.

Stockholm den 21 april 2023.

Innovations- och kemiindustrierna

Industrifacket Metall

Eddie Andersson

Håkan Hammarström

Bilaga 1

Samarbetsavtal angående företagens medverkan vid uppbörd av fackliga medlemsavgifter mellan Industri och KemiGruppen och IF Metall angående företagens medverkan vid uppbörd av fackliga medlemsavgifter.

Mom 1 Allmänt om uppbörd

Arbetsgivaren medverkar på så sätt nedan angives, i uppbörden av arbetstagarnas ordinarie fackliga medlemsavgifter.

Arbetsgivaren äger rätt att efter förhandling enligt MBL § 11 låta uppbörden ske antingen via den betalningsförmedlare som anlitas för avlöningsutbetalningen eller via annan bank, post eller intressekontor eller genom avdrag i samband med löneutbetalningen.

Avdrag av den fackliga medlemsavgiften får endast ske för de arbetstagare, som lämnat skriftlig fullmakt.

Mom 2 Avdrag och inbetalning

I samband med lörens utbetalande (ej dellön eller förskott) innehåller arbetsgivaren av arbetstagarparten meddelad fasta och/eller procentdel av bruttolönen, om efter verkställda avdrag återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för den fackliga medlemsavgiften.

Avdraget för facklig medlemsavgift per månad får ej över- eller underskrida nivå meddelad av arbetstagarparten (s k tak eller minimiavgift), enligt mom 3.

Totalsumman av de medel som innehållits vid avlöningstillfällena under kalendermånaden inbetalas i sin helhet till IF Metall, senast den 20 i efterföljande kalendermånad.

Anmärkningar:

- a. *Med "bruttolön" avses den inkomst på vilken preliminär A-skatt enligt skattetabell ska beräknas med undantag av naturaförmåner, flerdygnastraktamente och bilersättning. Eventuell jämkning av preliminär A-skatt ska ej påverka avgiftsunderlaget.*

- b. *Avdrag för facklig medlemsavgift görs efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som betingas av arbetsgivarens fordringar eller sammanhänger med anställningsförhållandet.*
- c. *Avdraget belopp anges i lönespecifikationen eller därmed jämförlig specifikation.*
- d. *Avrundning av avdragsbeloppet till hel krona kan ske enligt sedvanliga matematiska regler.*

Mom 3 Arbetstagarpartens uppgiftsskyldighet

Arbetstagarparten lämnar om ej annat överenskommes arbetsgivaren en fullständig information om systemet senast två månader före det uppbördssystemet träder ikraft vid ett företag. Senast en månad före ikraftträdandet överlämnar lokal arbetstagarorganisation, om annat ej lokalt överenskommes, till arbetsgivaren de fullmakter som lokal arbetstagarorganisation insamlat från sina medlemmar jämte en förteckning på dessa.

Vid den fortlöpande tillämpningen åligger det arbetstagarparten att senast under november månad varje år skriftligen underrätta arbetsgivaren om storleken av de fasta och/eller procentavdrag som ska tillämpas under kommande kalenderår. Detta gäller även högsta respektive lägsta avgiftsnivåer, enligt mom 2.

Om så ej sker, tillämpas även under det kommande kalenderåret det under närmast föregående kalenderår gällande nivåerna i avgiftssystemet, såvida annat ej överenskommes lokalt.

För nya medlemmar åligger det arbetstagarparten att till arbetsgivaren överlämna fullmakter jämte förteckning över dessa. Avdrag för nya medlemmar görs från och med det utbetalningstillfälle, som omfattar den avlöningsperiod under vilken arbetsgivaren erhållit nämnda fullmakter och förteckning.

Arbetstagarparten överlämnar till arbetsgivare, som så önskar, senast den 15 i varje månad förtryckt uppbördslista innehållande namn och personnummer för arbetstagare, som lämnat fullmakt, uppgift om avgiftsmånad samt de uppgifter om arbetsgivaren som anges i mom 4.

Mom 4 Arbetsgivarpartens uppgiftsskyldighet

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

Förteckningen/bandet ska uppta följande uppgifter

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

Följande markeringar görs också på förteckningen/bandet

N Nyanställd/ny fullmakt

S Slutat anställningen

Å Återtagit fullmakten

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

F Föräldraledig

Sj Sjukfrånvaro då sjuklön ej utgår

U Utbildning/studier

V Första värnpliktstjänstgöringen

T Tjänstledig

Ö Annan orsak.

Uppgifterna ska avse förhållandet för redovisningsperioden.

Redovisningsuppgifterna kan lämnas på av arbetstagarparten tillhandahållna förtryckta uppbördslistor, på egen förteckning innehållande överenskomna uppgifter eller via magnetband.

Anmärkningar:

- a. *Uppbördslistor upprättas i tre exemplar, varav två sänds till IF Metalls avdelning och ett behålls av arbetsgivaren.*
- b. *Redovisning av avgifter via magnetband kan ske enligt överenskommen layout som kan rekvireras hos Industri- och Kemigruppen eller IF Metall.*
- c. *Uppbörd och redovisning av fackliga medlemsavgifter kan ske enligt rutiner, som är angivna i överenskommelse om uppbörd och redovisning i ag-datalönesystemet.*
- d. *Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan å denne överföra sina åligganden enligt ovanstående regler.*
- e. *Redovisning av uppgifter och avgifter sker per arbetsplats.*

Mom 5 Giltighetstid

Parterna enas om att prolongera uppbördsavtalet. Om inte parterna dessförinnan överenskommer om annat ska avtalet fortsätta att gälla till utgången av den avtalsperiod som inleds den 1 april 2013, avtalet för Allokemisk industri. Därefter löper avtalet med samma löptid som den vid varje tidpunkt gällande avtalsperiod för Allokemisk industri om det inte sägs upp senast två månader före utlöpningsdagen.

Stockholm den 26 februari 2013

Innovations- och kemiarbetsgivarna

IF Metall

Lars Askelöf

Veli-Pekka Säikkälä

Anteckningar i förhandlingsprotokollet till samarbetsavtalet:

1. *Parterna är ense om att arbetsgivarens ekonomiska ansvar för medverkan i uppbörden av fackliga medlemsavgifter är begränsat till uppgiftsredovisning och inbetalning av de avgifter som avdragits.*

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

Bilaga 2

Ordningsregler

1. För upprätthållande av ordning och god anda skall av samtliga på arbetsplatsen iakttagas ett humant och värdigt sätt.
2. Varje arbetstagare är skyldig att utföra det arbete överordnad förelägger honom samt uträtta så mycket och så gott arbete, som i hans förmåga står samt i allt rätta sig efter arbetsgivarens föreskrifter och tillsägelser.
3. Arbetstagare skall vara färdig att omedelbart börja sitt arbete, då signal till arbetets början ges och får inte utan giltigt skäl lämna sitt arbete före signal till arbetets upphörande. Arbetstagare är skyldig ställa sig arbetsgivarens föreskrifter för kontroll av arbetstiden till efter rättelse.
4. Arbetstagare får under arbetstiden inte i onödan avlägsna sig från sitt arbete och ej genom onödigt samtal hindra sig själv eller andra i arbetet.

Önskar arbetstagare ledighet från arbetet skall han i så god tid som möjligt framställa begäran härom till vederbörande arbetsbefäl, som i sin tur snarast möjligt lämnar besked.

5. Arbetstagare är skyldig att snarast möjligt själv eller genom ombud till arbetsgivaren anmäla, om han på grund av sjukdom eller annan giltig orsak är förhindrad utföra sitt arbete. Härvid skall han även ange beräknad dag för återinträde i arbetet. Arbetstagare, som på utsatt dag icke infinner sig till arbete eller dessförinnan inte underrättar arbetsgivaren om fortsatt sjukdom, anses därmed ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid, såvida arbetstagaren inte kan visa att godtagbart hinder för sådan underrättelse förelegat.
6. Maskiner, verktyg och material samt hel och halvfabrikat skall av arbetstagaren med omsorg och aktsamhet handhas. Arbetstagaren är ansvarig för den skada å dessa, som genom hans försumlighet eller vårdslöshet uppkommer.

7. Måltider får intagas och personliga tillhörigheter förvaras endast på sådana platser som arbetsgivaren enligt arbetarskyddslagen är skyldig tillhandahålla.
8. Tobaksrökning är förbjuden inom fabriksområdet utom på de platser, där särskilt tillstånd till rökning meddelats.
9. Arbetstagaren skall vara nykter och ärlig. Spritdrycker får inte förtäras eller införas på fabriksområdet.
10. Obehöriga personer får inte av arbetstagaren införas inom fabriksområdet.
11. Har arbetsgivaren skäl att misstänka att någon eller några av arbetspersonalen är oärliga, äger arbetsgivaren rätt att vidta visitation av personalen samt vidta andra åtgärder, vilka anses av behovet påkallade. Representant för arbetstagarna skall underrättas om visitation, som inte enligt av arbetsgivaren fastställd rutin sker vid fabriksporten, och äger rätt att vara närvarande vid sådan visitation.
12. Enligt avtalets § 15 kan brott mot avtal, ordningsregler eller skyddsföreskrifter föranleda omedelbart avsked.

Bilaga 3

Överenskommelse angående deltidsarbete

Företagen skall tillse, att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidsarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida inte arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid anges.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Vidare kan de avtalsenliga AGS förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

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

Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

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

Bilaga 4

Överenskommelse om permitteringslön

Mom 1 Allmänt

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

Anmärkningar:

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

Mom 2 Permitteringslön

Vid permittering utges permitteringslön enligt följande:

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

- för arbetstagare som helt eller delvis avlönas med premielön, ackord eller liknande: genomsnittsförtjänst enligt § 3 mom 2:1, anmärkning 4.

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

Mom 3 Undantag

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

1. arbetstagarens eget vållande;
2. olovlig konflikt inom LOs område;
3. semesterstängning i samband med huvudsemestern, dock högst under de första 10 permitteringsdagarna; och
4. offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anmärkning:

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

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

Avdrag får ej göras om anställningen upphör på grund av:

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

Bilaga 5

Avtal om yrkesintroduktion

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

§ 1 Avtalets syfte

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

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

§ 2 Tillämpningsområdet

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

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

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en visstidsanställning med följande särskilda reglering.

Med stöd av lokal överenskommelse kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd.

Yrkesintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten.

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

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid.

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

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

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

§ 4 Lön

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas lön motsvarande lägst 75 procent av lägstalön enligt tillämpligt branschavtal.

Avseende de mellan parterna gällande förbundsavtal som saknar lägstalönregel (avtalet om oljeraffinaderier och sockeravtalet)

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

§ 5 Övrigt

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

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

§ 6 Giltighetstid

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

Stockholm den 1 december 2016

Innovations- och kemiarbetsgivarna

Lars Askelöf

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

Särtryck

Löneavtal

Löneavtal mellan IKEM och IF Metall för Oljeraffinaderier

1 Lönebildningens betydelse

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

2 Utgångspunkter för lönebildningen

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft.

Utvecklingen till följd av internationell konkurrens, ny teknik, nya informationssystem etc medför förändringar av företagets arbetsorganisation. Detta ställer krav på flexibilitet och decentralisering, ökat ansvar och kompetensutveckling, vilket ger de anställda möjlighet att inom ramen för företagets verksamhet utveckla sina färdigheter och därmed också sitt inflytande i arbetet. Detta i sin tur ger förutsättningar för en fortsatt individuell och differentierad lönesättning.

3 Riktlinjer för lönesättning

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll och den individuella prestationen, de kompetenskrav som ställs och uppnådda resultat. I samband med förändringar av arbetsorganisationen bör uppmärksammas kompetensen och kompetensutvecklingen. Av betydelse är även utveckling av personliga färdigheter och egenskaper som ger möjlighet till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling. De lokala parterna utformar gemensamt tillämpliga bedömningsgrunder. Osakliga löneskillnader får inte förekomma.

4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

4:1 Löneprocessen

Principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna – med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen – gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget.

Av betydelse är att en kommunikation förs mellan chef och de anställda. Kommunikationen kan behandla exempelvis aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, kompetenskrav och utvecklingsmöjligheter med koppling till individens möjlighet till löneutveckling inom ramen för lokalt lönesystem. De lokala parterna finner former för kommunikationens innehåll, genomförande och uppföljning.

4:2 Förhandlingar

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

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att nå lokal överenskommelse.

Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

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

Om de lokala parterna – trots intentionerna i detta löneavtal – inte kan enas om lönehöjningar för berörda arbetstagare enligt första stycket, eller central förhandling inte påkallats, garanteras en genomsnittlig lönehöjning om 3,4 % fr o m den 1 juni 2025 och 3,0 % fr o m den 1 juni 2026. Höjningen respektive år beräknas på summan av fasta kontanta månadslöner inklusive fasta tillägg för berörda arbetstagare vid respektive företag dagen före nämnda datum respektive år. Vid beräkning av höjningar ska summan av fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg inte understiga 29 100 kr/mån år 2025 och 30 031 år 2026.

Arbetstid

Livsarbetstid

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

1. Individuella arbetstidskonton vidareutvecklas för alla anställda fr o m 2025-06-01.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 maj 2025 3,0 % av den anställdes lön (ej semesterlön/semesterersättning) med underlaget (TAHS). Från den 1 juni 2026 och därefter varje år under avtalsperioden intjänas 3,0 % som avsätts till arbetstidskontot den 31 maj året efter.

Anmärkning:

I löneunderlaget ingår ersättning vid av arbetsgivaren betald ledighet.

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.
4. Möjligheten att öka tidsangivelserna i § 4, mom 4 utökas med sådan ledig tid som uttas enligt punkt 3.
5. Systemet med individuella arbetstidskonton är fullt utbyggt fr o m 2025-06-01 med 3,0 % per år om inte de centrala parterna överenskommer om annat.

Anmärkningar:

1. *Den anställde bestämmer hur uttag ska ske enligt punkt 3. Bestämmer den anställde att uttaget ska ske som betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.*
2. *Om den anställde vid varje avtalsårs utgång efter avsättning av 3,0 % har en större tillgång än som motsvarar 3,0 %, ska den överskjutande delen enligt den anställdes val utges till denne antingen som pensionspremie eller kontant ersättning.*

Information om avsättning till deltidspensionspremie

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

- Från den 1 juni 2025 avsätts 2,2 procent av den totala lönesumman.

Överenskommelse om nationaldagen

Riksdagen beslutade i december 2004 att fr o m år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Mot bakgrund av att nationaldagen, till skillnad från annandag pingst, med jämna mellanrum kommer att infalla på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag har Industri- och KemiGruppen och Industrifacket Metall träffat överenskommelse enligt följande:

1. I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.
2. I företag som tillämpar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen under förutsättning att även anställda i denna arbetstidsart ges kompensation enligt p 1 ovan.
3. De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt p 1 ovan skall hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen respektive livsarbetsstidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning.

I företag där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta, varvid värdet av ovanstående timmar beräknas till 0,125 %.

Partsöverenskommelse

Medverkan inom ramen för omställningsstödet enligt Huvudavtalet

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

Avtal om Riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Parter: Innovations- och Kemi arbetsgivarna (numera Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, IKEM) och IF Metall

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

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

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

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

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

§ 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

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

§ 3 Företagshälsovård

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

§ 4 Utbildning

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

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

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

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

§ 5 Förhandlingsordning

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

Skiljenämnd

Kan tvist inte lösas genom lokal och central förhandling äger part hos motparten senast två (2) månader efter avslutad central förhandling

anmäla ärendet för nämndens avgörande. Nämnden avgör ärendet med bindande verkan för parterna.

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

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

§ 6 Giltighetstid

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

29 augusti 2022

Innovations- och Kemi­arbetsgivarna

Henrik Stävberg

IF Metall

Veli-Pekka Säikkälä

Övriga avtal och överenskommelser som gäller mellan parterna

Huvudavtal mellan SAF – LO (förhandlingsordning m m)

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd SN – LO

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA mellan SAF – LO/PTK

Avtal om avgångsbidrag, AGB mellan SAF – LO

Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring, AGS mellan SAF – LO

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring, TGL mellan SAF – LO

Avtal om Avtalspension, SAF – LO

Avtal om Omställningsförsäkring, Svenskt Näringsliv – LO

Avtal om kompletterade föräldrapenning, Svenskt Näringsliv – LO

Utvecklingsavtal inklusive Jämställdhetsavtal, SAF:s Allmänna

Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

Trygghetsfonden TSL, SAF – LO

Beredskapsavtal, SAF – LO/PTK (vid krigstillstånd)

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

Statistiköverenskommelse, Industri- och KemiGruppen – IF Metall

Avtal om Yrkesnämnd, bl a SAF:s Allmänna

Grupp – Svenska Fabriksarbetareförbundet

OLJERAFFINADERIER
Kollektivavtal

1 juni 2025 – 31 maj 2027

ikem.se
ifmetall.se

Best.nr IKEM: 6065 2506
Best.nr IF Metall: LA-122-25



IKEM