

PLÅT- OCH VENTILATIONSAVTALET

2023-05-01 - 2025-04-30

Kollektivavtal och allmänna bestämmelser

Detta är ett avtalsutkast
Texterna är inte fullt ut korrekturlästa
Avtalstext kring Svensk byggkontroll
saknas

Plåt & Ventföretagen
Byggnads

för Byggnadsplåtslageri, Plåtbearbetning och Ventilationsarbeten

2023-05-01–2025-04-30

Observera att texter i detta utkast av kollektivavtalet inte är
fullt ut korrekturlästa samt att text i bilaga Svensk
byggkontroll saknas
Sidnumrering i registret är felaktig

Plåt & Ventföretagen

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Innehåll

§ 1 Allmänna grundregler	6
1. Giltighetsområde.....	6
2. Omfattning	6
3. Arbetets ledning.....	6
4. Föreningsrätt.....	6
5. Kvalitetssäkring och kompetensutveckling.....	6
§ 2 Arbetstidsavtal.....	8
1. Allmänna bestämmelser	8
2. Ordinarie arbetstidens längd och förläggning	8
3. Beredskapstjänst	8
4. Flextid	8
5. Arbeta förlagt till nattetid eller i treskift	9
6. Raster, måltidsuppehåll	9
7. Nattvila.....	9
8. Dygnsvila	9
9. Veckovila	10
10. Tillägg för obekväm arbetstid.....	10
11. Skiftarbete.....	10
12. Övertidsarbete	11
13. Övertidsersättning.....	11
14. Uttag av kompensationsledighet	12
15. Inarbetande av tid	12
16. Arbetsfria dagar	12
17. Arbetstidsförkortning.....	13
18. Permission	14
19. Ledighet för fackligt arbete.....	14
20. Arbetstidens iakttagande	14
21. Avdrag vid frånvaro när månadslön tillämpas	15
22. Arbeten inom bergtrum	15
§ 3 Löneformer.....	17
1. Allmänna grunder	17
2. Fastställande av löneform.....	17
3. Övergångsregler mellan timlön och månadslön.....	17
4. Ackord	18
5. Individuell tidlön.....	18
6. Resultatbonus.....	18
§ 4 Ackordsregler	19
1. Allmänna grunder	19
2. Överenskommelser och ändring av priser	20
3. Förhandsmätning.....	20
4. Lön vid pågående ackordsarbete.....	21
5. Mätning av färdigställt arbete.....	22
6. Ackordsräkning och fördelning av ackord	23
7. Utbetalning av ackordsöverskott	24
8. Rättelser och tvister	24
9. Förverkande av ackordsöverskott.....	25
§ 5 Lönenivåer.....	26
1. Allmänna grunder	26
2. Yrkesgruppering	26
3. Avtalsjusteringar	28
4. Avtalets lägsta lön vid tidlön och ackordsarbete	29
§ 6 Ersättning vid sjukdom och särskild frånvaro	32

1. Sjuklön	32
2. Sjukanmälan	33
3. Ersättning till smittbärare	34
4. Graviditetslön.....	34
§ 7 Traktamente och reseersättning.....	35
1. Arbete på främmande ort.....	35
2. Resa mellan bostad och verkstad.....	36
3. Resa utom ordinarie arbetstid till tillfällig arbetsplats	36
4. Resa under ordinarie arbetstid.....	37
§ 8 Löneutbetalning.....	38
1. Löneperiod.....	38
2. Tidnotor	38
3. Löneutbetalning	38
4. Lönespecifikation.....	38
5. Ersättning vid sen löneutbetalning	39
6. Övriga bestämmelser.....	39
§ 9 Semester.....	40
1. Allmänna bestämmelser	40
2. Semesterlön och semesterersättning timlön	40
3. Semesterlön och semestertillägg för månadsavlönade	40
4. Förläggning av huvudsemester.....	40
5. Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemesteren.....	41
6. Sjukdom under semesterledighet	42
7. Utbetalning av semesterlön	42
8. Obetald semester månadsavlönade	42
§ 10 Försäkringar och övriga avgifter	43
1. Försäkringar enligt lag	43
2. Övriga försäkringar	43
§ 11 Specialbestämmelser, ordnings- och skyddsregler	45
1. Ordningsregler	45
2. Skydds- och arbetsmiljöregler.....	46
§ 12 Förhandlingsordning vid tvist.....	48
1. Allmänna regler.....	48
2. Förhandlingar.....	48
3. Tidsfrister.....	48
4. Förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ MBL	50
5. Genomförande av förhandling	50
6. Protokoll.....	50
7. Avslutande av förhandling	50
8. Ränta	50
§ 13 Giltighetstid och uppsägningsförfarande.....	51
Övergångsbestämmelser för ackordsprislister.....	51
Bilagor	52
1. Överenskommelse med anledning av lagen om anställningsskydd.....	53
2. Permittering.....	56
3. In- och utlåning av arbetstagare mellan företag	57
4. Anlitande av UE	58
5. Bemanning	60

6. Tillämpningsregler vid anlitage av underentreprenörer (HEA)	64
7. Överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)	66
8. Överenskommelse om företagsanpassad medbestämmande (MB-organisation) inom avtalsområdet.....	68
9. Arbetsmiljöavtal.....	70
10. Utdrag ur Utvecklingsavtalet § 10.....	74
11. Bygglösen	75
12. Svensk byggkontroll	76
Utbildningsavtal	77
Förteckning av överenskommelser mellan parterna som ej intagits i detta tryck	81
Register	82

§ 1 Allmänna grundregler

1. Giltighetsområde

Detta avtal äger tillämpning för samtliga arbetstagare, anställda i företag som är medlemmar i Plåt & Ventföretagen.

Avtalet gäller inte för skolelever som under pågående skoltermin fullgör yrkespraktik i plåt- och ventilationsbranschen. Med undantag för villkor enligt § 5 punkt 4 d), ferielön, gäller avtalet inte heller för feriearbetare under eller mellan skolperioder.

2. Omfattning

- Detta avtal omfattar allt förekommande byggnadsplåtslageri och takarbeten inklusive lättbyggnadsteknik med plåt som huvudkomponent, allt med därtill hörande och närliggande arbeten.
- Detta avtal omfattar alla förekommande ventilationsarbeten, kanal och skorstensrensning samt service med allt därtill hörande och närliggande arbeten.
- Detta avtal omfattar all förekommande bearbetning av tunnplåt med tillhörande smides- och svetsmekaniska arbeten samt därtill hörande och närliggande arbeten.

3. Arbetets ledning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare.

Protokollsanteckning

Vid tillämpning av denna punkt skall hänsyn tas till att såväl avtal som lag begränsar arbetsgivarens rätt.

4. Föreningsrätt

a) Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta.

b) Anser arbetstagarna att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, eller att det eljest innebär en orättvisa, skall de, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

5. Kvalitetssäkring och kompetensutveckling

a) Gemensamma utgångspunkter

Parterna uttalar en vilja att ge förutsättningar till en kompetens- och kvalitetshöjning i branschen genom att aktivt verka för anlåtande av seriösa samarbetande företag och underentreprenörer i företagen.

Varje företag skall svara för att rätt kvalitet och kompetens uppnås inom parternas avtalsområde genom:

- att planera och genomföra arbetet rätt från början

- att arbeta in kvalitet i verksamheten bl.a. genom fort- och vidareutbildning i syfte att uppnå individuell behörighet, egenkontroll och erfarenhetsåterföring
- att anlita kollektivavtalsbundna samarbetspartners som t.ex. "samarbetande företag", entreprenörer, konsulter och leverantörer som har minst samma kvalitetskrav som företagen i sin verksamhet.

b) Kontroll och rättelse

Allt arbete utföres fackmässigt och enligt vederbörligen givna instruktioner. Arbetsgivaren äger att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där sådan erfordras.

Anmärkning

Vid bedömningen av om ett arbete inte skett fackmässigt eller om ett avsteg från givna instruktion skett ska det tas i beaktande ifall berörd arbetstagare haft tillräckliga kunskaper, om denne erhållit skriftliga och/eller muntliga instruktioner från arbetsgivaren samt om berörd arbetstagare erhållit rätt typ av utrustning.

Vid ackordsarbete ingår rättelse av arbeten som inte utförts fackmässigt i ackordstiden.

Vid tidlön ersätts tid som åtgår för rättelse av sådant eget arbete som en besiktningsman bedömt inte har utförts fackmässigt med avtalets lägsta lön. Nedsättning av lön för rättelse av eget arbete får högst omfatta motsvarande 20 timmar per objekt, dock max 40 timmar per år. Nedsättning av lön får ej ske för lärlingar eller anställda som redan går på avtalets lägsta lön.

Beslut om nedsättning av lön ska föregås av förhandling enligt 11 § MBL. Förhandling skall påkallas inom 1 månad efter det att arbetsgivaren fått kännedom om besiktningsmannens bedömning och senast inom 1 år efter det att det icke fackmannamässiga arbetet slutförts.

Då större arbeten utföres skall arbetsgivaren till arbetstagare lämna skriftlig order med nödvändiga instruktioner för arbetets utförande. Avvikelse från instruktionen får ej ske utan arbetsgivarens skriftliga medgivande. Med arbetsgivarens medgivande har beställare rätt att lämna arbetstagaren skriftlig order, vilken lämnas till arbetsgivaren i samband med tidnotornas avlämnande. När det av beställaren beordrade arbetet slutförts skall arbetstagaren lämna uppgift till arbetsgivaren om beställt arbete och arbetstid och vid ackord fördelat på ackords- och timtid.

c) Kvalitetssäkring – egenkontroll

I syfte att höja kvalitetsnivån i branschen samt att tillgodose krav från byggherrar, beställare och konsumenter, har företagen inom branschen i ökad utsträckning infört system för kvalitetssäkring innefattande egenkontroll avseende vissa arbetsmoment.

Egenkontrollen ingår i arbetsuppgifterna och innebär att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare checklistor, dagbok och rapportblanketter för kontroll av kvalitetskritiska arbetsmoment. Syftet med dessa handlingar är att de skall fungera som kvalitetsdokument, signerade av vederbörande arbetstagare. Sammantaget blir detta en dokumentation på att arbetena utföres i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

§ 2 Arbetstidsavtal

1. Allmänna bestämmelser

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Överenskommelse om avvikelse från detta avtal och/eller avvikelser avseende nattarbete, veckovila och övertidsvolym får träffas mellan företaget och Byggnadsregion. Om sådan överenskommelse inte träffas, gäller avtalets regler.

2. Ordinarie arbetstidens längd och förläggning

Den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Arbetsgivaren och den anställde kan träffa överenskommelse om arbetstidens längd och förläggning. Den ordinarie arbetstiden kan förläggas måndag t.o.m. fredag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 22.00.

Om sådan överenskommelse ej träffas förläggs den ordinarie arbetstiden mellan 06.00 och 17.30 per helgfri vecka (exklusive raster) med 8 timmar per dag.

Besked om ändrad arbetstid bör lämnas av arbetsgivaren senast 14 dagar i förväg, om ej verksamhetens gång kräver annat.

För tvåskiftarbete och intermittent treskiftarbete gäller dock 38 timmar och för kontinuerligt treskiftarbete 36 timmar per helgfri vecka.

Vid arbete på bygg- eller installationsarbetsplats tillämpas på denna gällande arbetstider, såvida annan överenskommelse ej träffas.

Såvida inte annat överenskommit med arbetstagaren skall dennes ordinarie arbetstid vara schemalagd. Arbetstagaren skall få besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst 30 dagar i förväg. Denna tidsfrist kan dock avkortas vid speciella och opåräknade förhållanden.

3. Beredskapstjänst

Arbetsgivare och anställd kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst.

Då fara i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren rätt att påfordra beredskapstjänst; dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare. Om ingen annan överenskommelse träffas bör ett beredskapstjänstetillfälle inte vara längre än sju dagar.

Under beredskapstjänst ska arbetstagaren kunna infinna sig på företaget inom loppet av en timme. Underrättelse om beredskapstjänst ska lämnas senast två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om händelse som inte kunnat förutses ger anledning till det.

För arbete under beredskapstjänst betalas övertidsersättning eller ges kompensationsledighet på de förutsättningar som anges i detta avtal. För beredskap utöver ordinarie arbetstid utges ersättning per tillfälle med ett belopp enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

Parterna åtar sig att följa tillämpningen under avtalsperioden, så att nödvändigt beredskapsarbete kan utföras.

4. Flexitid

Med flexitid menas att arbetstagaren förfogar över arbetstidens förläggning. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan skriftligen träffa överenskommelse om flexitid.

- Flexitid får ej förläggas när uppenbara hinder i verksamheten föreligger.

- Samråd skall alltid äga rum inom arbetslaget innan flextid arbetas in eller tas ut.
- Flextid kan förläggas mellan 06.00–09.00 och 15.00–20.00.
- Flextidkonto får uppgå till maximalt minus 16 timmar och plus 60 timmar.
- För företag som är bundna av Plåt- och Ventilationsavtalet genom hängavtal får flextidskontot uppgå till maximalt minus 16 timmar och plus 40 timmar.
- Överenskommelse om andra tidsramar än ovan kan träffas med Byggnadsregion.
- Flextid utgör inte grund för Ob- eller övertidsersättning.
- Flextid skall noteras på tidnotor.

5. Arbete förlagt till nattetid eller i treskift

Innan arbetsgivaren beslutar att införa eller upphöra med kontinuerligt treskiftsarbete, eller annan ordinarie arbetstid förlagd till nattetid, skall förhandling hållas med Byggnadsregion.

6. Raster, måltidsuppehåll

Raster är sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden.

Arbetstagare har rätt till sammanlagt 1 timma och 15 minuters rast per arbetsdag. Sådana raster inräknas inte i den ordinarie arbetstiden. Förläggning av raster skall överenskommas mellan arbetsgivare och berörda arbetstagare. Tiden ska förläggas till minst två tillfällen såvida omständigheterna inte föranleder annat.

Rasterna skall förläggas så att arbetstagarna inte utför arbete mer än 5 timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen.

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Vid övertidsarbete i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid, har arbetstagaren rätt till 15 minuters måltidsrast innan övertidsarbetets början samt även därefter var 3:e timma utan att löneavdrag görs.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Avvikelse från dessa bestämmelser får ske enligt punkt 1.

7. Nattvila

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

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

Avvikelse från dessa bestämmelser får ske enligt punkt 1.

8. Dygnsvila

Varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod beräknad från arbetspassets början enligt ordinarie arbetstid, om de lokala parterna inte enas om annat.

Avvikelse från stycket ovan får tillfälligtvis ske, om särskilda skäl så föranleder. Vid sådan avvikelse skall arbetstagaren ges kompenserande viloperiod i anslutning därtill eller om det av objektiva skäl inte har varit görligt, skall arbetstagaren ges motsvarande förlängda viloperiod inom sju kalenderdagar.

9. Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbetet när behov uppkommer.

Veckovilan skall i möjligaste mån förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Beträffande övriga avvikelser från dessa bestämmelser gäller regler enligt punkt 1.

10. Tillägg för obekväm arbetstid

Arbete som utförs mellan 06:30 och 17:00 är inte obekväm arbetstid enligt detta avtal.

För arbete som utförs utanför denna tidsram ersätts arbetet med Ob-ersättning utöver utgående lön enligt nedanstående tabell. Ersättningen kan endera utgå som Ob-tillägg eller som kompensationsledighet.

För arbete som ger rätt till övertidsersättning, utbetalas ingen Ob-ersättning. Arbetet ersätts istället enligt punkt 13.

Anmärkning

För fastställande av utgående lön per timme för månadsavlönade divideras månadslönen med 168 (månadslön/168).

Tidsram	Ob-tillägg	Kompensationsledighet
Helgfri vardag mellan kl. 17.00–22.00	30 % av utgående lön per arbetad Ob-timme	Ledighet med bibehållen lön 18 minuter per arbetad Ob-timme.
Helgfri vardag mellan kl. 22.00–06.30	50 % av utgående lön per arbetad Ob-timme	Ledighet med bibehållen lön 30 minuter per arbetad Ob-timme.
Lördagar och helgdagar	100 % av utgående lön per arbetad Ob-timme	Ledighet med bibehållen lön 1 timma per arbetad Ob-timme.

11. Skiftarbete

Vid införande av eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete skall arbetstagaren såvitt möjligt ges besked om detta minst 5 dagar i förväg.

Vid löneformerna timlön och ackord utges ett skiftformstillägg med:

- 6,1 % av utgående lön per arbetad skifttimme vid tvåskift och intermittert treskift,
- 12,8 % av utgående lön per arbetad skifttimme vid kontinuerligt treskift, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.

Därutöver utges ersättning enligt punkt 10 eller 13 oberoende av löneform. För arbetstagare med regelbundet skiftarbete eller med ordinarie arbetstid regelbundet förlagd till obekväm arbetstid, kan utgående skifttillägg omvandlas till fast månatligt tillägg.

12. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som den heltidsanställda arbetstagaren utför utöver det för honom gällande ordinarie arbetstidsmåttet enligt arbetstidsschemat, om

- övertidsarbetet har påkallats/överenskommit på förhand eller
- där detta ej kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand och arbetstagaren överskridit den enligt punkt 2 överenskomna genomsnittliga arbetstiden.

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida han/hon icke är därtill förhindrad, arbeta övertid i den utsträckning som denna paragraf medger. Innan sådant övertidsarbete utförs eftersträvas överenskommelse mellan arbetsledning och berörd arbetstagare.

Övertidsarbete får inte vägras i följande fall:

- Vid risk för skada på person eller egendom.
- När det är fråga om kortvarigt reparations- eller underhållsarbete i lokaler och arbetsställen, då övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar, eller lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

Vid övertidsarbete beräknas ersättningen per påbörjad halvtimme, även om övertidsarbetet pågått kortare tid än en halvtimme.

Nytt inkommande arbete inom samma tidsperiod som redan ersatts enligt ovan ingår och inräknas i den föregående, så länge arbetet avslutas inom samma halvtimme.

a) Övertidsuttag

Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av 4 veckor eller 50 timmar under 1 månad, dock högst med 200 timmar under samma kalenderår (allmän övertid).

Övertid utöver allmän övertid får uttagas efter lokal överenskommelse med Byggnads region.

b) Återföring av tid

När övertidsarbete ersätts med ledig tid, kompensationsledighet, enligt punkt 13, skall den tid som motsvarar faktiskt utfört övertidsarbete återföras till det tillgängliga övertidsutrymmet.

13. Övertidsersättning

För övertidsarbete som förläggs på tidpunkter enligt nedan utges ersättning som övertidsersättning eller som kompensationsledighet. För arbetstagare med månadslön fastställs timlönen enligt följande: månadslönen/168.

Övertidsarbete på arbetstagarens arbetsfria dagar enligt punkt 16 a) jämställs med övertidsarbete enligt Arbete som utförs på annan tid, nedan.

Tidpunkt	Övertidsersättning per arbetad timme	Om kompensationsledighet utges i stället för övertidsersättning
Övertidsarbete som utförs helgfri vardag mellan kl. 06.30–20.00	Utgående timlön × 1,5	Ledighet med bibehållen lön 1 timma och 30 minuter per arbetad övertidstimme.
Övertidsarbete som utförs på annan tid	Utgående timlön × 2	Ledighet med bibehållen lön 2 timmar per arbetad övertidstimme.

14. Uttag av kompensationsledighet

Om arbetstagaren så önskar och arbetsgivaren bedömer det som möjligt med hänsyn till verksamheten vid företaget, kan överenskommelse träffas om kompensationsledighet i stället för ersättning för arbete på övertid och/ eller obekväma arbetstid.

Ledigheten utlägges efter samråd med arbetstagaren. Därvid bör arbetstagarens önskemål beträffande utläggning beaktas så långt det är möjligt.

Kompensationsledighet omfattande högst 1 dag får tas ut efter en varselperiod av 5 arbetsdagar. Föreligger allvariga produktionsmässiga skäl kan arbetsgivaren uppskjuta uttaget av sådan ledighet.

Om företaget och arbetstagarna inte enas om annat får högst 40 timmar övertidsarbete per år ersättas med kompensationsledighet.

15. Inarbetande av tid

Inarbetande av tid får ske efter överenskommelse. Inarbetandet skall ske innan ledigheten tas ut såvida annan överenskommelse ej träffas. Sådan inarbetad tid ger rätt till lön för fridagar och helgdagar.

16. Arbetsfria dagar

a) Arbetsfria dagar

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, annandag påsk, första maj, Kristihimmelfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, Sveriges nationaldag, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton är arbetsfria dagar.

b) Helglön

Lön för arbetsfri dag utges med bibehållen lön; undantaget om dagen infaller under sjuklöneperiod, då ersättning beräknas enligt § 6 punkt 1 b).

Lön för arbetsfri dag betalas för dag som infaller måndag till fredag, under förutsättning att arbete annars skulle ha utförts enligt punkt 2, arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning.

c) Helglön för månadsavlönade

Helglön ingår i månadslönen.

d) Helglön för timavlönade

Helglön utges under förutsättning att arbetstagaren arbetat hela arbetsdagen närmast före och efter den arbetsfria dagen.

Med arbetad tid jämställs:

- Skriftligt beviljad semester.

- Beviljad ledighet som inte överstiger 15 arbetsdagar.
- De första 14 dagarna av sjukperiod.
- Ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Lön för arbetsfria dagar utgår dock inte för helgdag som arbetstagare fått eller kunnat få ersättning från Försäkringskassan, Centrala Studiestödsnämnden eller motsvarande.

e) Helglön vid tillfällig anställning

Se kvalifikationstid för helglön enligt bilaga 1, punkt 4 d)

17. Arbetstidsförkortning

a) Intjänande av arbetstidsförkortning

Lön för arbetstidsförkortning utges med bibehållen lön.

Varje arbetstagare erhåller 40 timmars arbetstidsförkortning per period 1 april–31 mars. Arbetstidsförkortningen intjänas jämnt fördelat under perioden. Arbetstidsförkortning intjänas inte under frånvaro som inte berättigar till ersättning från arbetsgivaren. Exempel på sådan frånvaro är föräldraledighet eller semesterlönegrundande frånvaro utöver lagstadgad sjuklöneperiod.

För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under perioden, eller har sådan frånvaro som avses i st. 2, beräknas arbetstidsförkortningen med $1/365 \times 40$ timmar för varje övrig anställningsdag. Brutna timmar avrundas till närmast högre timtal. Tar arbetstagare ut mer arbetstidsförkortning under en period än vad som intjänats ska återbetalning ske genom avdrag på majlönen påföljande år.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Anmärkning

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare. Verksamhetens krav ska i största möjliga mån beaktas. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen av ledigheten.

b) Reglering av arbetstidsförkortning

Intjänad men ej uttagen arbetstidsförkortning faller till betalning vid semesterårets utgång. Vid avslutad anställning utfaller intjänad men ej uttagen arbetstidsförkortning till betalning i samband med slutlön.

Om en arbetstagare avslutar sin anställning på egen begäran, och har tagit ut mer arbetstidsförkortning än som intjänats, avräknas uttagen men ej intjänad arbetstidsförkortning på slutlön.

c) Nyanställdas rätt till arbetstidsförkortning

En förutsättning för att ha rätt till arbetstidsförkortning är att anställningen är tills vidare, eller varat mer än 3 månader. Om anställningen avslutas inom 3 månader efter anställningsdagen utgår ingen arbetstidsförkortning.

Om anställningen består efter 3 månader räknas intjänandet av arbetstidsförkortningen från och med den första anställningsdagen.

18. Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst endag. Permission kan beviljas i följande fall:

1. Eget bröllop,
2. Egen 50-årsdag,
3. Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
4. Vid kallelse till företagshälsovårdens hälsokontroller,
5. Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från företagsläkare,
6. Nära anhörigs frånfälle,
7. Nära anhörigs begravning,
8. Vård av nära anhörig, boende på den anställdes bostadsort, vid akut sjukdomsfall.

Anmärkningar

Som nära anhörig enligt 6–8 räknas make/maka, samboende, barn, syskon, barnbarn, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Som nära anhörig gällande punkt 6 och 7 räknas även make/makas eller sammanboendes barn som under någon tid bott i det gemensamma hushållet.

Med samboende avses den som sammanlever med annan under äktenskapsliknande förhållanden.

Vid nära anhörigs begravning enligt 7 kan permission också omfatta nödvändiga resdagar, dock högst 2.

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.

Resor och sjukvårdskostnader som föranleds av olycksfall i arbetet bekostas av arbetsgivaren i den mån ersättning från AFA ej utges.

Permissionslönen betalas inte om ersättning för motsvarande tid utgått från

Försäkringskassan eller TFA (Trygghetsförsäkring arbetsskada). Arbetstagaren har dock rätt till mellanskillnaden i de fall ersättningen från Försäkringskassan understiger den permissionslönen arbetstagaren är berättigad till.

19. Ledighet för fackligt arbete

Arbetstagare äger att, efter förut träffad överenskommelse med arbetsgivaren, erhålla ledighet för fullgörande av arbete i av avtalet berörda organisationers tjänst. Det åligger dock arbetstagaren att vid sådant fall anmäla då ledigheten skall börja och sluta.

20. Arbetstidens iakttagande

Arbetstiden skall, med iakttagande av här ovan angivna bestämmelser, börja och sluta på fastställda tider och får ej inskränkas genom tidens användande till annat än utförande av åtaget arbete.

21. Avdrag vid frånvaro när månadslön tillämpas

Vid frånvaro som enligt lag eller avtal inte ger rätt till lön görs avdrag enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
Del av dag	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	Per frånvarotimme
Högst fem arbetsdagar	$(1/21) \times \text{månadslönen}$	Per frånvarodag
Mer än fem arbetsdagar, men mindre än en kalendermånad	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$	Per frånvarodag *
Hel kalendermånad	hela månadslönen	Per kalendermånad

*Avdrag ska även göras avseende arbetsfria vardagar samt söndagar och helgdagar. Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag enligt tabellen ovan.

Anmärkning

Vid sjukfrånvaro regleras **avdrag** enligt § 6 punkt 1.b) och d). **(skall denna text vara kvar?)**

22. Arbeten inom bergrum

a) Vid arbeten, som utförs inom bergrum, eller avdelningar av bergrum där bergarbete eller kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete pågår, är den ordinarie arbetstiden 7,2 timmar under var och en av veckans 5 första dagar. Överenskommelse om annan indelning av arbetstiden (genomsnittligt 36 timmar per vecka) får dock träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Reglerna om arbete inom bergrum tillämpas för varje utrymme för sig under förutsättning att utrymmena är avgränsade från varandra med exempelvis skärmvägg eller port.

b) Vid arbete som avses ovan, vid löneformen timlön eller ackord, skall ordinarie lön ökas med 13 %.

För arbetstagare som endast under del av dag deltar i arbete i bergrum, gäller den för vederbörande arbetstagare ovan jord tillämpade ordinarie arbetstiden. Sådan arbetstagare äger för varje i bergrum fullgjord arbetstimme uppbära den ersättning som nämnts i föregående stycke.

c) Bestämmelserna i punkterna a) och b) gäller ej för arbeten som utförs sedan bergarbete avslutats eller kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum avslutats.

d) Med uttrycket "i bergrum" avses den del av en arbetsplats, som ligger innanför berginslagen till ingångar samt under bergytan vid sänken och hiss-, ventilations- och tubschakt.

e) Med uttrycket "bergarbete" avses:

- borrhning, laddning, sprängning och salvskrotning,
- upplastning och uttransport av bergmassor,
- skyddsskrotning samt
- bergförstärkningsarbeten.

Som bergarbete räknas inte bortsprängning av enstaka gadd eller mindre bergparti och därmed sammanhängande arbeten i tidigare färdigställda bergrum.

f) För transport av material till och från arbetsplats inom bergrum med bil, traktor eller liknande fordon tillämpas den ovan jord gällande arbetstiden.

g) Om verkstadsplats är placerad utanför bergrummet, gäller bestämmelserna i punkterna a), b) och c) även för den arbetstid som förekommer vid verkstadsplatsen.

h) Ovan angivna bestämmelser gäller även för lärlingar.

i) Tillägg för övertid beräknas på den i avtalet fastställda lägsta lönen.

§ 3 Löneformer

1. Allmänna grunder

Med utgående lön enligt detta avtal menas bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal.

Anmärkning

Tillämpliga ersättningar utöver utgående lön utgörs av exempelvis semesterersättning, arbetstidsförkortning, helglön, Ob-ersättning, traktamente med flera ersättningar enligt Plåt- och Ventilationsavtalet i tillämpliga delar.

Överenskommelser om löner och löneformer skall vara skriftliga. Parterna, det vill säga arbetstagare och arbetsgivare, är fria att träffa överenskommelse om ackordslön eller tidlön.

Ny överkommen löneform träder i kraft i samband med att nytt arbete/objekt påbörjas. Överkommen löneform för visst pågående arbete/ objekt skall ovillkorligen bibehållas tills arbetet/objektet slutförts såvida inte annan överenskommelse därom träffas. Om part upptar diskussion om löneform och överenskommelse ej träffas är löneformen rakt ackord.

2. Fastställande av löneform

Löneformerna är ackordslön eller tidlön.

Ackord

- Rakt ackord.

Tidlön

- Timplön.
- Månadslön.

Anmärkning

Tidlön är fast lön. Tidlön kan dock kompletteras med en mindre rörlig lönedel om maximalt 5 % utan att därmed betraktas som ackordslön.

Vid klart avgränsad verksamhet såsom byggnadsplåtslageri, ventilationsarbeten eller plåtbearbetning kan olika löneformer förekomma för respektive verksamhet.

3. Övergångsregler mellan timplön och månadslön

Vid övergång från timplön till månadslön eller motsatsvis används multiplikator/dividenden 174. I talet 174 ingår lön för fredagar och helgdagar.

Vid övergång från ackordslön till tidlön skall det statistiska genomsnittet beaktas.

4. Ackord

Rakt ackord

Rakt ackord utges enligt reglerna i § 4.

Individuellt tillägg

Individuellt tillägg kan utges utöver ackordet i enlighet med principerna i punkt 5.

Protokollsanteckning

1. Lägsta ackordsförtjänst är kollektivavtalets lägsta lön.
2. Företagsvis förhöjd lägsta lön kan överenskommas med berörda arbetstagare.

5. Individuell tidlön

Tidlön utges per arbetad timma eller per arbetad månad.

Den individuella lönen är personlig och utgår från den enskildes sätt att uppfylla de krav som anställningen och arbetsuppgifterna ställer på honom. Vägledande för fastställande av den individuella lönen är att arbetstagare i sin anställning skall kunna öka sin inkomst till följd av erfarenhet, ansvar, ökad yrkeskunskap och lång anställningstid i företaget. Företagets värderingsgrunder för individuellt tillägg skall vara tydliga och väl förankrade.

Andra värderingsgrunder för individuell lön kan vara:

- effektivitet
- kvalitet i arbetet
- problemlösning
- samarbetsförmåga
- mångsidighet.

Företagets sätt att använda och inbördes rangordna sina värderingsgrunder utgör en viktig del av företagets lönepolicy. Denna skall vara känd, tydlig och väl förankrad, och upplevas som skälig.

Vid utläggning av individuell lönehöjning skall alla arbetstagare, även lärlingar, omfattas vid bedömningen. Arbetstagare som inte erhåller någon individuell lönehöjning eller enbart en begränsad sådan eller upplever sig ha en omotiverad löneskillnad inom företaget, har rätt att begära en särskild genomgång av behovet av kompetenshöjande insatser eller liknande samt arbetsuppgifternas innehåll.

6. Resultatbonus

Företaget kan efter samråd med arbetstagarna införa resultatbonus. Resultatbonus utges utöver de enligt punkt 4 eller 5 angivna löneformerna.

§ 4 Ackordsregler

1. Allmänna grunder

a) Tidnotor

Vid ackordsarbete skall all tid för ackords- och timtidsarbete samt väntetid enligt d) antecknas i tidnotor. Tidnotorna skall regelbundet attesteras.

b) Ackordsprislistor

Ackordsprislistor har fastställda grundpriser som årligen uppräknas enligt avtalsjusteringar. Den procentuella avtalshöjningen läggs till de tidigare och utgör tillsammans en multiplikator på grundpriset. För Byggplåt gäller grundpriser i 2004 års prislista. För ventilation gäller grundpriser i 2010 års prislista.

Ackordsprislistor höjs enligt följande tabell:

	Ny multiplikator på ackordsprislistor	
Revisionsdatum	Byggplåt 04 +	Ventilation 10 +
2023-05-01	63,22 %	40,15 %
2024-05-01	69,56 %	45,59 %

Anmärkning

För ackordsprislistorna gäller övergångsbestämmelser enligt § 13.

c) Arbete enligt ackordsprislista

Vid utökning eller nedskärning av ackordslaget, skall arbetsgivaren samråda med arbetslaget före sådan förändring.

Då arbetsgivare och arbetstagare gemensamt utför ackordsarbete, skall arbetsgivaren veckovis lämna specificerad uppgift till arbetslaget om antalet ackords- och timtidsstimmar han deltagit i arbetet ifråga.

Om arbetstiden för ett ackordsobjekt inte uppgår till mer än 16 arbetstimmar, kan sådant arbete utföras mot tidlön om arbetstagaren så önskar.

- Vid löneformen ackord skall allt arbete, där pris finns utsatt i centralt fastställd ackordsprislista, utföras på ackord, och ackordsprislistan tillämpas. Varje ackordsarbete utgör en enhet för sig. Samtliga ackordsarbeten skall mätas av Byggnads. Detta kan ske endera som förhandsmätning enligt punkt 3, eller efter att arbetet är färdigställt enligt punkt 5.
- Överenskommelse om företagsvis ackordsprislista kan träffas i lokal förhandling. Vid löneformen ackord skall allt arbete, där pris finns utsatt i fastställd ackordsprislistan, utföras på ackord, och ackordsprislistan tillämpas. Varje ackordsarbete utgör en enhet för sig. Samtliga ackordsarbeten skall mätas.

d) Väntetidsersättning och särskilda betalningsregler

Måste arbetstagare, utan eget vållande, vänta på material eller uppstår hinder i arbetet, ersätts därigenom uppkommen väntetid enligt punkt 4. a) under förutsättning att annat arbete ej erhållits.

Hindras arbetstagaren i arbetet därför att arbetsgivaren inte lämnat order eller instruktioner enligt § 1 punkt 5. b) erhåller arbetstagaren ersättning för väntetid enligt punkt 4. a).

För tid som åtgår för ackordslaget vid iordningställande och flyttning avbänkplats enligt § 11 punkt 1. b), tillföres ackordssumman lön enligt punkt 4. a) per arbetad timme.

2. Överenskommelser och ändring av priser

a) Överenskommet ackordspris

Finns arbete ej prissatt i ackordsprislistan, eller är arbetet av sådan beskaffenhet, att prislistan ej kan tillämpas, skall arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ett för det aktuella arbetet lämpligt ackordspris. Överenskommelsen skall träffas innan arbetets påbörjats samt vara skriftlig.

b) Sänkning av ackordspris

Om arbeten, som är prissatta i ackordsprislistan, med hjälp av nya anordningar, maskiner, verktyg eller dylikt, kan utföras på ett snabbare, eventuellt även enklare sätt, kan ackordsprisen sänkas.

Begäran om sänkt ackordspris för arbeten som ovan avses, görs till den lokala fackliga organisationen. Kan överenskommelse om pris ej träffas, kan ärendet hän-skjutas till förhandling enligt § 12.

Träffad uppgörelse rapporteras till de centrala parterna.

c) Arbetets utförande mot tidlön

Kan på sätt som sägs enligt punkt a) överenskommelse om ackordspris ej träffas skall ifrågavarande arbete utföras mot tidlön enligt § 3 punkt 5. Tidlönen samt timmarna påförs ackordssumman respektive fördelningstiden innan ackordsfördelning.

d) Uppgörelse genom organisationerna

Har endera parten förhindrat uppgörelse om ackordspris kan motparten hänvända sig till sin organisation, som har skyldighet att ingripa för att få överenskommelse till stånd. Vägrar part ändå att träffa överenskommelse, skall det pris gälla, varom de centrala parterna kan enas.

3. Förhandsmätning

(äger ej tillämpning vid plåtbearbetning)

a) Upprättande av förhandsmätning

Före arbetets påbörjan kan arbetsgivaren eller ackordslaget begära förhandsmätning av arbetet.

Förhandsmätning genomförs innan arbetet påbörjats, med av Byggnads gjord förhandsmätning utifrån befintliga ritningar och andra handlingar.

En förutsättning för att förhandsmätning skall genomföras är att ackordsräkning och fördelning av ackord tillämpas på arbetet enligt punkt 6.

b) Tillkommande eller avgående arbete

Efter arbetets färdigställande kan endera parten begära justering av den i förhand fastställda ackordssumman, om det föreligger tillkommande eller avgående arbeten. Sådan avvikelse anses inte föreligga ifall skillnaden understiger 0,5 % av den slutliga ackordssumman.

c) Brist i kalkylen eller annat arbetsutförande

Efter arbetets färdigställande kan endera parten begära justering av den i förhand fastställda ackordssumman, om det föreligger fel i kalkylen, eller om arbetet utförts på annat sätt än vad som ingick i det ursprungliga ackordsunderlaget. Sådan avvikelse anses inte föreligga ifall skillnaden understiger 3 % av den slutliga ackordssumman.

d) Slutsumma och översändande av uppgifter

Efter avslutat ackordsarbete fastställer arbetsgivaren och ackordslaget den slutliga ackordssumman, samt ackords- och timtidsuppgifter för samtliga som deltagit i ackordet och översänder uppgifterna till Byggnads för fördelning.

Översändandet av uppgifterna skall ske inom 10 arbetsdagar efter dag för avslutad tidskrivning.

För ackordsräkning överstigande 500 timmars fördelningstid gäller dock 15 arbetsdagar.

Protokollsanteckning till d)

Om angivna tidsfrister överskrids med mer än 5 arbetsdagar har arbetstagaren rätt att erhålla förskott på förväntat överskott enligt överenskommelse mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare.

4. Lön vid pågående ackordsarbete

a) Lön under pågående ackordsarbete

Arbetstagaren har rätt att, per arbetad timme, erhålla överenskommen tidlönn med en utbetalningsnivå som lägst motsvarar avtalets lägsta lön enligt § 5. Denna utbetalningsnivå utgör garanterad lön. Lönen avdrages från ackordssumman efter fördelning.

Anmärkning till a)

Den del av ackordssumman som återstår efter avdrag enligt a) benämnes ackordsöverskott.

b) Förskott på ackordsöverskott

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om förskottsutbetalning av förväntat ackordsöverskott. Förskottet avdrages från ackordssumman efter fördelning.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om en förskottsnivå som är högre än grundlönen under pågående ackordsarbete. Kan sådan överenskommelse inte träffas är förskottsnivån avtalets lägsta lön enligt § 5 med multiplikator 1,15 per timme.

Om förskott som har utbetalats inte i sin helhet täcks av ackordsöverskottet, är varje arbetstagare som erhållit för mycket återbetalningsskyldig härför.

Uppstår återbetalningsskyldighet skall arbetsgivaren skriftligen inom 30 arbetsdagar efter det att aktuell fördelningslista enligt punkt 6. e) mottagits, meddela arbetstagaren hur återbetalningen bör ske. Om så ej meddelats är återbetalningskravet förverkat. Sådant skriftligt meddelande kan lämnas på tidsedel eller dylikt.

c) Delmätning

Arbetstagare eller arbetsgivare har rätt att begära delmätning för ackordsarbeten som omfattar mer än 500 timmar för beräkning av förskott enligt b) ovan. Då del-

mätning begärts av arbetsgivaren är arbetstagaren inte skyldig att delta vid mätningen.

d) Avbrott i ackordsarbete

Avbryts ett ackordsarbete och endast enstaka detaljer kvarstår, vilka är av synnerligen ringa betydelse för ackordssumman, kan arbetet mätas, och överskott utbetalas.

Avbryts ett ackordsarbete längre tid än 20 arbetsdagar, skall detsamma efter begäran mätas och överskott utbetalas.

Påbörjade men ej färdigställda ackordsmoment värderas av arbetstagaren och arbetsgivaren gemensamt eller genom mätningssman. Om enighet dem emellan ej kan uppnås, utförs värderingen av de centrala parterna.

5. Mätning av färdigställt arbete

a) Begäran om mätning samt översändande av uppgifter gällande byggnadsplåt- och ventilationsarbeten

Såväl arbetsgivare som arbetstagare har rätt att, hos Byggnads, anmäla avslutade ackordsarbeten till mätning.

Arbetsgivaren skall, 15 dagar efter inlämnande av komplett underlag, efter avslutat ackordsarbete, till Byggnads översända ackords- och timtidsuppgifter för samtliga som deltagit i ackordsobjektet.

Protokollsanteckning till a)

Mätning verkställs snarast möjligt, dock senast inom 15 arbetsdagar efter det att färdigställt arbete och fullständiga tidsuppgifter föreligger. Överenskommelse om annan tidsfrist kan dock träffas.

Om färdigställda ackordsarbeten inte efter 20 arbetsdagar anmäls till mätning, äger respektive organisation rätt att till Byggnads anmäla detta för mätning.

Om ovan angivna tidsfrister överskrids med mer än 5 arbetsdagar har arbetstagaren rätt att erhålla extra förskott på förväntat överskott enligt överenskommelse mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare.

b) Genomförande av mätning gällande byggnadsplåt- och ventilationsarbeten

Färdigställt arbete skall mätas av Byggnads.

Vid mätning skall arbetsgivaren eller dennes ombud samt representant från ackordslaget beredas tillfälle att delta.

Mätning kan även ske genom att arbetsgivare och arbetstagare tillsammans mäter ackordsarbetet och inlevererar uppgifter till Byggnads för fördelning. Om ackordsobjektet omfattar högst 40 arbetstimmar, kan arbetsgivaren och ackordslaget även fördela ackordet.

Protokollsanteckning till b)

Mätning verkställs snarast möjligt, dock senast inom 15 arbetsdagar efter det att anmälan om färdigställt arbete och fullständiga tidsuppgifter inkommit till Byggnads. Överenskommelse om annan tidsfrist kan dock träffas. Vid begäran om mätning av mindre ackordsarbeten skall Byggnads söka samordna flera mätningssuppdrag såväl tidsmässigt som geografiskt. I sådana fall får ovannämnda tidsfrist överskridas.

Om ovan angivna tidsfrister överskrids med mer än 5 arbetsdagar har arbetstagaren rätt att erhålla extra förskott på förväntat överskott enligt överenskommelse mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare.

Byggnads skall meddela parterna när mätning beräknas ske.

c) Genomförande av mätning gällande plåtbearbetning

Färdigställt arbete skall mätas i sin helhet.

Vid mätning skall arbetsgivaren eller dennes ombud samt representant från ackordslaget delta.

6. Ackordsräkning och fördelning av ackord

a) Ackordsräkning

Efter fullgjord mätning upprättas ackordsräkning med fördelningslista. Allt ackordsarbete och allt tidlönearbete i samband med ackordsarbete skall uppföras på ackordsräkningen.

b) Rätt till fördelning och fördelningstal

För att ha rätt till del i ackord krävs att man har ett fördelningstal enligt § 5, med iakttagande av nedanstående begränsningar.

De som deltagit i ackordet skall dela ackordssumman efter det antal ackords- och tidlönetimmar med vilka var och en deltagit i ackordsobjektet, och i proportion till vederbörandes fördelningstal.

Arbetstagare under utbildning erhåller efter 3 400 timmar inom ramen för Utbildningsavtalet, del i ackordsfördelningen baserat på det för honom gällande fördelningstalet. Överenskommelse om del i ackordsfördelningen tidigare än efter 3 400 timmar kan träffas med ackordslaget.

Rätt till ackordsfördelning föreligger även för arbetstagare under utbildning, då denne hjälper arbetsgivare med utförande av ackordsprissatt arbete. I de fall dylikt arbete icke uppmäts, värderas lärlingens rätt till del i överskott efter ackordsförtjäns- ten för jämförliga arbeten. Uppstår därvid tvist, avgörs denna enligt bestämmelserna i § 12.

c) Fördelning av ackordsöverskott (första stycket gäller ej plåtbearbetning)

Byggnads skall uträkna och fördela ackordssumman enligt de timmar och fördelningstal som på mätninganmälan eller på annat sätt redovisats.

För arbetstagare med rätt till fördelning enligt b), gäller att all tid på ackordsobjektet multipliceras med för var och en gällande fördelningstal. Arbetstagare med lägre fördelningstal erhåller därigenom ett reducerat antal timmar som ger samma andel av ackordssumman som arbetstagare med högsta fördelningstal.

Efter fördelning avgår, från varje arbetstagares andel i ackordet, den lön som var och en uttagit på ackordsobjektet.

d) Beräkningsexempel

Ackordssumman på utfört arbete är 36 750 kronor.

- A = yrkesarbetare med fördelningstal 100 %
- B = gymnasielärling (4 300–5 499 tim) med fördelningstal 75 %

A har arbetat 100 timmar × 1,00 = 100 timmar

B har arbetat 100 timmar × 0,75 = 75 timmar

Summa 175 timmar

Vid fördelningen av bruttolönen har således A och B 175 timmar tillsammans.

Förtjänstekvation: $36\,750 / 175 = 210:-$

Fördelning: A erhåller $100 \times 210 = 21\,000:-$

B erhåller $75 \times 210 = 15\,750:-$

Uttag: A 100 tim × 170 = 17 000:-

B 100 tim × 138,90 = 13 890:-

Fördelning minus uttag = ackordsöverskott

A = 21 000 – 17 000 = 4 000:-

B = 15 750 – 13 890 = 1 860:-

e) Översändande av ackordsräkning

Upprättad ackordsräkning och fördelningslista översänds till arbetsgivaren och berörd representant för ackordslaget, senast 20 arbetsdagar efter fullgjord mätning.

7. Utbetalning av ackordsöverskott

Ackordsöverskott eller ostridigt belopp enligt ackordsräkning skall utbetalas vid första ordinarie avlöningsdag som infaller efter utgången granskningstid enligt punkt 8. a).

8. Rättelser och tvister

a) Rättelser av ackordsräkning (gäller ej plåtbearbetning)

Arbetsgivare som vill anmärka på ackordsräkning skall, inom nedan angivna tidsfrister, till ackordslaget, den lokala arbetstagarorganisationen och Byggnads överlämna ändrad räkningskopia. På ändrad ackordsräkning skall anges ostridigt belopp samt vilka avtalspunkter som åberopas till stöd för gjorda ändringar. Om visst pris i sin helhet ej kan godkännas skall detta markeras på räkningen t.ex. med texten "godkänns ej".

Anmärkning på ackordsräkning skall ske inom 10 arbetsdagar efter mottagandet från Byggnads.

För ackordsräkning överstigande 500 timmars fördelningstid gäller dock 15 arbetsdagar.

Arbetstagare som vill anmärka på ackordsräkning skall senast inom 30 arbetsdagar, från dag då ackordsräkningen mottagits, anmärka på denna.

Anmärkning som inte skett inom ovanstående tidsfrister är ogiltig.

b) Tvist om ackordsräkning

- Uppstår tvist om ackordsräkning vid byggnadsplåtslageri eller ventilationsarbeten skall arbetsgivaren begära förhandling med den lokala

arbetstagarorganisationen inom tidsfrister enligt a) ovan.

- Uppstår tvist om ackordsräkning vid plåtbearbetning skall arbetsgivaren begära förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen inom 15 arbetsdagar.

c) Tvist om ackordslön

Vid tvist om ackordslön skall förhandlingsordningen enligt § 12 (lönetvist) äga tillämpning.

För tvister om ej prissatta arbeten i samband med ackordsarbete gäller regler enligt punkt 2 b, c och d.

9. Förverkande av ackordsöverskott

Om arbetstagare utan arbetsgivarens tillstånd eller utan laga förfall lämnat ett ackordsarbete före arbetets färdigställande, är det på honom belöpande överskottet förverkat. I den mån hans överskott ej åtgår till avlöning eller andra direkta utgifter i och för ifrågavarande arbete, tillfaller överskottet den eller de arbetstagare som slutfört ackordet.

§ 5 Lönenivåer

1. Allmänna grunder

Någon löneskillnad på grund av kön får ej förekomma.

Parterna är ense om att val av löneform inte skall innebära stagnation av löneutvecklingen.

Vid lönerevision skall löneutvecklingen inom regionen beaktas.

Parterna är ense om att lägsta lön enligt punkt 4 jämte tillägg och semesterersättning enligt detta avtal, är avtalsenlig lön.

2. Yrkesgruppering

a) Yrkesgrupperingar

1. **Yrkesarbetare** skall ha genomgått yrkesexamen och inneha yrkesbevis. Till gruppen räknas även de som genomgått en godkänd yrkesutbildning enligt Utbildningsavtalet och har 7 700 timmars erfarenhet inom byggnads- eller ventilationsplåtslageri. För ventilationsmontering gäller motsvarandevis 6 700 timmar. Ventilationsmontörer som i sin anställning tidigare har hanterats som tillhörande grupp 1 skall även fortsättningsvis tillhöra grupp 1 oavsett om yrkesutbildning eller yrkesbevis saknas.

Anmärkning till 1

Yrkesbevis för ventilationsmontörer

Ventilationsmontörer som kan uppvisa minst 8 000 timmar i yrket för tid arbetad innan 2020-12-01 och som kan styrka sina yrkeskunskaper med intyg, kan erhålla yrkesbevis genom ett förenklat förfarande. Ansökningsblankett finns på www.platventbyran.se. Ansökan kan ske under innevarande avtalsperiod.

Villkor	Krav
Arbetad tid	Kravet är att den sökande ska ha arbetat minst 8000 timmar i yrket före 2020-12-01. Den arbetade tiden ska styrkas av nuvarande och / eller tidigare arbetsgivare.
Kollektivavtal	Nuvarande eller senaste arbetsgivare ska vara bunden av detta kollektivavtal.
Yrkeskunskaper	Kravet är att den sökande ska ha yrkeskunskaper motsvarande yrkesarbetare grupp 1. Kunskaperna ska styrkas med intyg från arbetsgivaren på ansökningsblankett.

Ventilationsmontörer som genomgår en av branschen godkänd lärlings- gymnasie- eller vuxenutbildning för ventilationsmontörer, eller som uppnår 8 000 timmar arbetad tid i yrket efter 2020-12-01, kan erhålla yrkesbevis efter avlagd och godkänd yrkesexamen enligt Utbildningsavtalet.

2. **Yrkesarbetare, utan yrkesutbildning** avser anställda utan godkänd yrkesutbildning, men som arbetar med byggnadsplåtslageri, ventilationsplåtslageri eller ventilationsmontering.
3. **Övriga arbetare** är exempelvis arbetstagare så som snöskottare, chaufförer, målningsarbetare, handräckningsarbeten, transporter av material,

tegelplockning eller lagerarbete. Yrkesgrupp 3 ska inte användas för dem som arbetar inom yrkesinriktningarna byggnads- eller ventilationsplåtslageri samt ventilationsmontering.

4. **Arbetstagare** under utbildning (Lärlingar) avser endast anställda med utbildningskontrakt enligt Utbildningsavtalet. För att räknas som vuxenlärling krävs att man har gått en av PVYN godkänd vuxenutbildning samt har tecknat ett utbildningskontrakt.

Anmärkning till 4

Vid anställning av lärling fastställs ingående antal arbetade timmar av PVYN i samband med att man skriver utbildningskontrakt.

Lärling flyttas till yrkesgrupp 1 efter avslutad utbildningstid (6 800 alternativt 5 800 timmar) och avlagd yrkesexamen. Om godkänd yrkesexamen saknas flyttas lärlingen till yrkesgrupp 1 senast efter 7 700 respektive 6 700 timmar.

Vid obligatorisk utbildning enligt Utbildningsavtalet skall till lärlingen utges bibehållen lön.

Lärlingar indelas i gymnasie- och traditionell lärling respektive vuxenlärlingar enligt följande principer

Alla lärlingars lönesteg delas in i fem etapper, steg 1 till steg 5 beroende på antal timmar.

Antalet timmar i respektive etapp skiljer mellan byggnads- och ventilationsplåtslageri respektive ventilationsmontage.

Lönen skiljer mellan gymnasie- och traditionell lärling respektive vuxenlärlingar.

Notera att det enbart är i steg 5 timmarna skiljer mellan byggnads- och ventilationsplåtslageri respektive ventilationsmontage.

Arbetade timmar Byggnads- och ventilationsplåtslageri	Arbetade timmar Ventilationsmontage	Steg i lönetabell
5 500–(6 800–7 700)	5500–(5800–6700)	Steg 5
4 300–5 499	4300–5499	Steg 4
2 800–4 299	2800–4299	Steg 3
2 100–2 799	2100–2799	Steg 2
0–2 099	0–2099	Steg 1

3. Avtalsjusteringar

Alla anställda som har en högre utgående lön än avtalets lägsta lön skall ha lönejustering enligt nedanstående tabell. För anställda på avtalets lägsta lön gäller höjning enligt tabeller i punkt 4.

1. Yrkesarbetare

Erfarenhet	2023-05-01		2024-05-01	
	Timlön	Månadslön	Timlön	Månadslön
Yrkesbevis eller motsvarande	8,20 kr	1 427 kr	6,90 kr	1 270 kr

2. Yrkesarbetare utan yrkesutbildning

Erfarenhet	2023-05-01		2024-05-01	
	Timlön	Månadslön	Timlön	Månadslön
c) mer än 2 år	7,80 kr	1 357 kr	6,90 kr	1 201 kr
d) 1–2 år	7,40 kr	1 288 kr	6,60 kr	1 148 kr
e) 0–1 år	7,40 kr	1 288 kr	6,60 kr	1 148 kr

3. Övriga arbetare

Erfarenhet	2023-05-01		2024-05-01	
	Timlön	Månadslön	Timlön	Månadslön
a) mer än 2 år	7,80 kr	1 357 kr	6,90 kr	1 201 kr
b) 1–2 år	7,40 kr	1 288 kr	6,60 kr	1 148 kr
c) 0–1 år	7,00 kr	1 218 kr	6,20 kr	1 079 kr

4 a. Gymnasie- eller traditionell lärling

Arbetade timmar (fastställs av PVYN vid anställning av lärling)	2023-05-01		2024-05-01	
	Timlön	Månadslön	Timlön	Månadslön
Steg 5	7,40 kr	1 288 kr	6,60 kr	1 148 kr
Steg 4	6,80 kr	1 183 kr	6,00 kr	1 044 kr
Steg 3	5,90 kr	1 027 kr	5,30 kr	922 kr
Steg 2	5,70 kr	992 kr	5,10 kr	887 kr
Steg 1	4,90 kr	853 kr	4,40 kr	766 kr

För timar i respektive steg, se punkt 2, Arbetstagare under utbildning.

4 b. Vuxenlärling

Arbetade timmar (fastställs av PVYN vid anställning av lärling)	2023-05-01		2024-05-01	
	Timlön	Månadslön	Timlön	Månadslön
Steg 5	8,00 kr	1 392 kr	7,20 kr	1 253 kr
Steg 4	7,70 kr	1 340 kr	6,90 kr	1 201 kr
Steg 3	7,50 kr	1 305 kr	6,70 kr	1 166 kr
Steg 2	7,40 kr	1 288 kr	6,60 kr	1 148 kr
Steg 1	7,20 kr	1 253 kr	6,40 kr	1 114 kr

För timar i respektive steg, se punkt 2, Arbetstagare under utbildning.

4. Avtalets lägsta lön vid tidlön och ackordsarbete

Anmärkning

För certifierad ventilationsmontör utgår ett tillägg om 4 kronor per timme, eller 696 kronor per månad, vid tidlönearbete.

a) Lägsta timlön för ackords- och tidlönearbete samt fördelningstal vid ackordsarbete

1. Yrkesarbetare

Erfarenhet	2023-05-01	2024-05-01	Fördelningstal
Yrkesbevis eller motsvarande	180,00 kr	187,30 kr	100 %

2. Yrkesarbetare utan yrkesutbildning

Erfarenhet	2023-05-01	2024-05-01	Fördelningstal
c) mer än 2 år	171,00 kr	177,90 kr	100 %
d) 1–2 år	162,00 kr	168,60 kr	90 %
e) 0–1 år	162,00 kr	168,60 kr	65 %

3. Övriga arbetare

Erfarenhet	2023-05-01	2024-05-01	Fördelningstal
a) mer än 2 år	171,00 kr	177,90 kr	Enl. ök Enl. ök
b) 1–2 år	162,00 kr	168,60 kr	Enl. ök
c) 0–1 år	153,00 kr	159,20 kr	

4 a. Gymnasie- eller traditionell lärling

Arbetade timmar (fastställs av PVYN vid anställning av lärling)	2023-05-01	2024-05-01	Fördelningstal
Steg 5	162,00 kr	168,60 kr	90 %
Steg 4	148,50 kr	154,50 kr	75 %
Steg 3	130,50 kr	135,80 kr	65 %
Steg 2	126,00 kr	131,10 kr	50 %
Steg 1	108,00 kr	112,40 kr	30 %

För timar i respektive steg, se punkt 2, Arbetstagare under utbildning.

4 b. Vuxenlärling

Arbetade timmar (fastställs av PVYN vid anställning av lärling)	2023-05-01	2024-05-01	Fördelningstal
Steg 5	176,40 kr	183,60 kr	90 %
Steg 4	169,20 kr	176,10 kr	75 %
Steg 3	165,60 kr	172,30 kr	65 %
Steg 2	162,00 kr	168,60 kr	50 %
Steg 1	158,40 kr	164,80 kr	30 %

För timar i respektive steg, se punkt 2, Arbetstagare under utbildning.

b) Förändring eller överenskommelse av fördelningstal

Efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren, ackordsarbetare eller ackordslag, kan till särskilt kunnig och villig arbetstagare med lägre fördelningstal utgå högre fördelningstal.

För arbetstagare tillhörande grupp 3 fastställs fördelningstal efter överenskommelse mellan arbetsgivaren, ackordsarbetare eller ackordslag. Vägledande vid helhetsbedömningen skall vara arbetstagarens förmåga att utföra de aktuella arbetsuppgifterna inom ackordsobjektet.

Om vid något tillfälle arbetstagare med lägre fördelningstal anförtros eget ackordsarbete skall fördelningstalet ej tillämpas.

c) Lägsta månadslön

1. Yrkesarbetare

Erfarenhet	2023-05-01	2024-05-01
Yrkesbevis eller motsvarande	31 320 kr	32 590 kr

2. Yrkesarbetare utan yrkesutbildning

Erfarenhet	2023-05-01	2024-05-01
c) mer än 2 år	29 754 kr	30 955 kr
d) 1–2 år	28 188 kr	29 336 kr
e) 0–1 år	28 188 kr	29 336 kr

3. Övriga arbetare

Erfarenhet	2023-05-01	2024-05-01
a) mer än 2 år	29 754 kr	30 955 kr
b) 1–2 år	28 188 kr	29 336 kr
c) 0–1 år	26 622 kr	27 701 kr

4 a. Gymnasie- eller traditionell lärling

Arbetade timmar (fastställs av PVYN vid anställning av lärling)	2023-05-01	2024-05-01
Steg 5	28 188 kr	29 336 kr
Steg 4	25 839 kr	26 883 kr
Steg 3	22 707 kr	23 629 kr
Steg 2	21 924 kr	22 811 kr
Steg 1	18 792 kr	19 558 kr

För timar i respektive steg, se punkt 2, Arbetstagare under utbildning.

4 b. Vuxenlärling

Arbetade timmar (fastställs av PVYN vid anställning av lärling)	2023-05-01	2024-05-01
Steg 5	30 694 kr	31 946 kr
Steg 4	29 441 kr	30 641 kr
Steg 3	28 814 kr	29 980 kr
Steg 2	28 188 kr	29 336 kr
Steg 1	27 562 kr	28 675 kr

För timar i respektive steg, se punkt 2, Arbetstagare under utbildning.

d) Lägsta ferielön

Utbildningsnivå	2023-05-01	2024-05-01
Elev som har avslutat årskurs 2 inriktning byggnadsplåt, ventilationsplåtslageri eller ventilationsmontage	126,00 kr	131,10 kr
Elev som går årskurs 1 eller 2 i gymnasieskolans Byggprogram eller VVS- och fastighetsprogram	108,00 kr	112,40 kr
Övriga	90,00 kr	93,65 kr

§ 6 Ersättning vid sjukdom och särskild frånvaro

1. Sjuklön

a) Rätt till sjuklön

Rätt till sjuklön föreligger enligt lag. Vid överenskommelse om annan ordinarie arbetstid och/eller förläggning av arbetstid enligt § 2 punkt 2, utgår betalning för sjuklön efter den överenskomna arbetstidsförläggningen.

b) Sjuklönens storlek

Sjuklönen utgör nedan angiven del av "bibehållen lön" som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

Vid beräkning av sjuklön jämföras en för arbetstagaren arbetsfri dag enligt § 2 punkt 16 med dag då arbete skulle ha utförts.

c) Sjuklön vid timlön och ackord

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden utges ingen lön.

För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperiod utges sjuklön med 80 procent för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

d) Sjuklön vid månadslön

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	Löneavdrag
För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{Månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	per frånvarotimme
För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	per frånvarotimme
Från och med dag 15	$(\text{månadslönen} \times 12) / 365$	per frånvarodag*
Vid hel kalendermånad efter sjuklöneperioden	hela månadslönen	per kalendermånad

* Avdrag ska även göras avseende arbetsfria dagar (vardag, lördag, söndag och helgdag).

Anmärkningar

1. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid ovan avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, i normalfallet tre månader.
2. Därutöver utges sjuklön, för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden, med 80 procent av tillägg och rörliga lönedelar som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till.
3. Med tillägg och rörliga lönedelar avses i detta sammanhang prestationslönedel och rörlig lönedel vid tidlön samt ersättning för inplanerad, förutsägbar och återkommande övertid, skifttillägg, restidsersättningar för resa utom ordinarie arbetstid, obekvämt arbetstid och förskjutet arbetstid.
4. När en arbetstagare avlönas med rörlig lön eller inslag av rörliga lönedelar baseras karensavdraget och sjuklöneberäkning på preliminära uppgifter och ett preliminärt avdrag och utbetalning av sjuklön görs. När de rörliga lönedelarna har fastställts genomförs den slutgiltiga beräkningen utifrån vad arbetstagaren faktiskt skulle intjänat under sjukperioden. Den slutgiltiga beräkningen kan därför komma att skilja sig från den preliminära beräkningen och avdragen respektive sjuklönens storlek kan därför förändras i efterhand.
5. Vid deltidssjukskrivning görs avdraget i förhållande till sjukskrivningsgraden 25, 50 eller 75 procent. Vid långvarig deltidssjukskrivning reduceras månadslönen med motsvarande procenttal.

e) Ny sjukperiod

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare. Antal karensavdrag enligt lag får inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det för arbetstagaren under de senaste 12 månaderna gjorts karensavdrag från sjuklönen vid tio tillfällen från den nya sjuklöneperiodens början ska karensavdrag för ytterligare sjuklöneperioder inte göras.

Protokollsanteckning 1

Med "bibehållen lön" enligt ovan avses följande:

Arbetstagare med tidlön behåller denna som beräkningsgrund för fastställande av sjuklön.

Med arbetstagare som har ackord eller ett blandat lönesystem med inslag av såväl tidlön som ackord, träffas överenskommelse om individuell beräkningsgrund för fastställande av sjuklön. Kan sådan överenskommelse ej träffas, utgörs beräkningsgrunden för individuell sjuklön av parallelltidsersättning. Vid parallelltidsersättning utgör förskotts-nivån beräkningsgrund för sjuklön. Definitiv reglering av sjuklön sker i samband med att ackordsarbetet slutregleras.

Protokollsanteckning 2

Är sjuklön baserad på felaktig beräkningsgrund äger parterna rätt till förhandling enligt § 12.

Protokollsanteckning 3

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid ovan avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

2. Sjukanmälan

Sjuklön skall inte utges under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen skall dock utges fr.o.m. den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

a) Intyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den 7:e kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren individuellt begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan från tidigare dag, s.k. förstadagsintyg. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Kostnader förenade med begärt läkarintyg under första veckan betalas av arbetsgivaren.

Finns beslut från Försäkringskassan angående intyg av läkare eller tandläkare är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren inte iakttar vad som har ålagts honom i det beslutet.

Protokollsanteckning

En förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna fullfölja sitt rehabiliteringsansvar är att arbetsgivaren får kännedom om anledning till arbetsoförmågan så tidigt som möjligt.

b) Försäkran

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran tecknas på ordinarie tidnota som undertecknas och lämnas till arbetsgivaren på dag som överenskommits. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren lämnat sådan tidnota.

3. Ersättning till smittbärare

Den som är berättigad till ersättning enligt Lagen om smittbärare, erhåller under sjuklöneperioden 10 % av bibehållen lön enligt punkt 1. b).

4. Graviditetslön

Gravid arbetstagare, som har beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan, har rätt till graviditetslön från arbetsgivaren om hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett (1) år.

Graviditetslön uppgår till 10 procent av bibehållen lön enligt punkt 1. b). Graviditetslön utges i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle under aktuell period.

§ 7 Traktamente och reseersättning

Observera att avtalets regler om traktamenten och reseersättningar i vissa situationer kan innebära att ersättningarna helt eller till viss del är skattepliktiga.

1. Arbete på främmande ort

a) Traktamente

Vid arbete på annan ort minst 50 km från verkstaden och bostaden, så belägen att hemresa ej kan ske varje dag och övernattnings måste ske, erhåller arbetstagaren traktamente per dag, inberäknat söndagar, helgdagar, fridagar och resdagar enligt nedan.

Arbetstagaren äger rätt att före avresan välja fritt logi av tillfredsställande beskaffenhet i stället för natttraktamente, såvida inte beställaren genom avtal med arbetsgivaren förbundit sig att tillhandahålla logi av tillfredsställande beskaffenhet. Tillhandahåller arbetsgivaren kost skall även avdrag göras enligt nedan.

Traktamenten

I samband med övernattnings gäller:

- Traktamentet skall följa det av Skatteverket vid var tid gällande högsta skattefria schablonbeloppet för resor inom Sverige.
- För det fall arbetsgivaren bekostar boende eller kost skall traktamentet reduceras i enlighet med Skatteverkets vid varje tidpunkt gällande anvisningar.
- Påbörjas traktamentsberättigad resa till arbetsorten senare än klockan

12.00 eller avslutas hemresa från arbetsorten före klockan 19.00 utges halvt dagtraktamente för respektive dag.

b) Sjukdom vid traktamente

Vid styrkt sjukdomsfall på traktamentesorten, erhåller arbetstagaren fastställt traktamente under sjukdomstiden. Om hemresa erfordras avbryts traktamentet. Arbetstagaren erhåller i sådant fall ersättning för hem- och återresa till traktamentesorten.

c) Förrättningsbidrag

Om arbetstagaren själv väljer att ordna logi och övernattnings har skett på förrättningsorten utges utöver traktamente förrättningsbidrag enligt tabell.

Antal dagar på förrättningsorten	Förrättningsbidrag per dag då arbetstagaren utfört arbete på förrättningsort
Upp till 90 dagar	35 % av traktamentsbelopp
Efter 90 dagar	20 % av traktamentsbelopp

d) Traktamente till lärlingar i vissa fall

När utbildning eller yrkesexamen enligt Utbildningsavtalet sker vid skola där lärlingen anvisas logi har lärlingen rätt till dagtraktamente enligt Skatteverkets schablon. För måndag till fredag då frukost och lunch anvisas utgår 45 procent av dagtraktamentet. Detta dagtraktamente gäller även för tillrese- och hemresedag som omfattar mer än 4 timmar.

e) Arbete utomlands

Vid arbete utomlands skall överenskommelse om traktamente träffas före avresan. Information om belopp i aktuellt land finns hos Skatteverket som rekommendationer. Om arbetets varaktighet eller sättet för löneutbetalning medför att arbetstagaren förlorar förmån enligt lagen om allmän försäkring och/eller avtalen om försäkringar såsom TGL, AGB, AGS, olycksfall-, fritid- och grupplivförsäkring, Avtalspension och TFA, tillförsäkras arbetstagaren motsvarande förmåner av arbetsgivaren.

f) Ersättning vid traktamentsresor

För resor i samband med första inställelse till arbetet eller obligatorisk utbildning på främmande ort och vid avresa därifrån efter avslutat arbete eller utbildning utges reskostnadsersättning. Vid järnvägsresa betalas andra klass och sovplats om så erfordras. Då resa till sjöss måste ske nattetid är arbetstagaren berättigad till andra klass.

Restid ersätts med avtalets lägsta lön per timma, men bestämmelsen om övertidsersättning äger ej tillämpning. För restid som sker inom ordinarie arbetstid utges ersättning med utgående lön.

g) Daglig resa på traktamentesort

Då arbetstagare enligt avtalet är berättigad att uppbära traktamentsersättning och varken arbetsgivaren eller arbetstagaren kan ordna logi i direkt anslutning till den tillfälliga arbetsplatsen utges reskostnadsersättning med 3,10 kr/km för egen bil. Sker motsvarande resa med kollektiva färdmedel utges ersättning för styrkta kostnader för allmänna färdmedel eller av Skatteverket godkända schablonbelopp.

2. Resa mellan bostad och verkstad

Resa skall företas utom ordinarie arbetstid. Reseersättning utges ej.

3. Resa utom ordinarie arbetstid till tillfällig arbetsplats

Reseersättning utges för resa till den tillfälliga arbetsplatsen enligt villkor nedan.

Utgångspunkt för beräkning av reseersättning

Överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om utgångspunkten för beräkning av reseersättning. Utgångspunkten kan vara verkstad, avdelningskontor, filialkontor eller bostad. Kan inte enighet nås vid första fastställande av utgångspunkt för reseersättningar gäller arbetsgivarens mening.

När sådan överenskommelse träffats gäller den till dess en ny överenskommelse träffats. Vid oenighet gäller tidigare överenskommelse.

Protokollsanteckning

Arbetsgivaren har inte rätt att kräva att verkstaden skall besökas varje dag om detta skulle fördyra eller fördröja arbetstagarens resa till arbetsplatsen.

Restidsersättning enligt punkterna a) och c) är semesterlönegrundande.

a) Arbetsgivaren tillhandahåller bil eller annat färdmedel (utom ordinarie arbetstid)

Restidsersättning utges för såväl förare som passagerare, med 2,50 kronor för varje kilometer. Maxbelopp per dag utgörs av gällande traktamentesnivå. Restidsersättning utgår inte för anställd chaufför. Dennes arbetstids- och lönevillkor regleras i § 2 samt löner i § 5 punkt 2 grupp 3, Övriga arbetstagare.

Reskostnadsersättning utgår inte.

b) Arbetstagaren tillhandahåller bil (utom ordinarie arbetstid)

Överenskommelse

Har överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och den anställde om användande av egen bil i tjänsten utges bilersättning med 3,10 kr/km samt kostnad för vägtullar/trängselavgifter.

Restidsersättning utges enligt punkt a) till såväl förare som passagerare.

Den anställde är skyldig att medtaga egna handverktyg samt även andra arbetstagare i arbetslaget, vilka är skyldiga att utnyttja denna transportmöjlighet.

När överenskommelse inte träffats om användande av egen bil

Om sådan överenskommelse enligt ovan ej träffats utges ersättning enligt punkt c) nedan.

Har arbetstagaren nekats en överenskommelse om användande av egen bil gäller c), dock utan begränsningsregeln om maxbelopp.

c) Allmänna kommunikationer (utom ordinarie arbetstid)

Resersättning för till- och återresa utges med 3,80 kronor per km till berörd arbetstagare avseende ett minsta avstånd om två (2) km enkel resväg. Resersättningen avser både tids- och kostnadsersättning. Maxbelopp per dag utgörs av gällande traktamentesnivå.

För reskostnader utger arbetsgivaren ersättning för styrkta kostnader för allmänna färdmedel eller av Skatteverket godkända schablonbelopp. Beloppet avdrages från reseersättningen. Kvarstående belopp utgör restidsersättning.

Med resväg avses den kortaste färdsträckan på allmän väg.

4. Resa under ordinarie arbetstid

För av arbetsgivaren beordrad resa utges reskostnads- och restidsersättning enligt nedan:

a) Arbetsgivaren tillhandahåller bil eller annat färdmedel (inom ordinarie arbetstid)

Reskostnadsersättning utges ej. Restidsersättning utges med utgående lön.

b) Arbetstagaren tillhandahåller bil (inom ordinarie arbetstid)

Har överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och den anställde om användande av egen bil i tjänsten gäller vad som sägs enligt punkt 3 b).

Saknas sådan överenskommelse, men den anställde accepterar att tillfälligt använda egen bil i tjänsten, gäller ersättning enligt 3 b).

Restidsersättning utges med utgående lön till såväl förare som passagerare.

c) Allmänna kommunikationer (inom ordinarie arbetstid)

Arbetsgivaren utger ersättning för styrkta kostnader för allmänna färdmedel eller av Skatteverket godkända schablonbelopp. Restidsersättning utges med utgående lön.

§ 8 Löneutbetalning

1. Löneperiod

Efter lokal överenskommelse fastställs löneperioden att omfatta 2 veckor eller 1 månads tidsskrivningsperiod. Kan överenskommelse inte träffas gäller arbetsgivarens mening.

2. Tidnotor

Tid- och reserapportering inlämnas senast på av arbetsgivaren angiven vardag.

Rapporten ska innehålla begärt underlag för lön, andra ersättningar och, i förekommande fall, fakturaunderlag. Arbetsgivaren tillhandahåller de program eller blanketter som är nödvändiga för rapporteringen.

Vid permittering ska tidrapportering göras och lön utbetalas på ordinarie avlöningsdagar.

Om arbetstagaren trots begäran inte lämnar tidrapport i tid kan arbetsgivaren anstå med att utbetala lön för den del av tiden som inte inrapporterats.

3. Löneutbetalning

Lön skall hållas tillgänglig för arbetstagaren enligt följande:

- vid 2-veckorslön, senast 7 arbetsdagar efter tidskrivningsperioden,
- vid månadsvis utbetalning senast den 25:e i varje månad omfattandede t.o.m. den 10:e (brytdatum) inlämnade tidnotorna,
- månadslön utbetalas senast den 25:e i varje månad avseende innevarande månad.

Kostnadsersättningar och eventuella avdrag kan regleras påföljande månad. Infaller avlöningsdag i anslutning till arbetsfri dag enligt § 2 punkt 16 skall avlöning utbetalas senast 1 dag före helgdagen eller fridagen.

4. Lönespecifikation

Vid utbetalning av lön ska arbetstagaren erhålla lönespecifikation.

Lönespecifikationen ska utvisa organisationsnummer, all arbetad tid, alla förekommande löneelement, ersättningar och avdrag samt lönesumma

Anmärkning

Med ersättningar avses övertidsersättning, reseersättning, traktamente med mera.

För arbetstagare med timlön anges reserverade semestermedel inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro.

För arbetstagare med månadslön anges reserverade semestermedel endast för rörliga lönedelar, exempelvis restidsersättning, övertid och Ob-ersättning m.m.

Anmärkning

Vid timlön ska av lönespecifikationen framgå under löneperioden intjänad semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro i kronor. Summan behöver inte ackumuleras eller beräknas per dag.

För arbetstagare med ackordsförtjänst är redovisad avsättning av semestermedel en preliminär uppgift. Avstämning sker efter avslutat ackord.

Under förutsättning att det är tekniskt möjligt i företagets befintliga lönesystem ska även arbetstidsförkortningssaldo framgå av avlöningsspecifikationen. Om det inte är tekniskt möjligt ska arbetstagare på begäran kunna få motsvarande uppgift skriftligen från arbetsgivaren.

Vid ackordsarbete skall lönespecifikationen utvisa ackordstid och dagtid i timmar och lönesumma samt eventuellt ackordsöverskott med angivande av arbetsorder.

Anmärkning

Parterna är överens om att sådant administrativt fel som inte lett till att arbetstagaren gått miste om ersättning enligt detta avtal inte ska föranleda skadestånd under förutsättning att arbetsgivaren vidtar rättelse.

5. Ersättning vid sen löneutbetalning

Utbetalas ej avlöning eller förfallet ostridigt ackordsöverskott på tid som anges ovan i denna paragraf samt enligt § 4 punkt 7), har arbetstagare rätt att i väntetidsersättning erhålla den för honom gällande lägstlön för väntetiden, dock högst under 4 timmar.

Sker ej utbetalning på bestämd avlöningsdag utges per påbörjad vecka, räknat från avlöningsdagen, ett tillägg med 2 % på det belopp som skulle ha utbetalats. Sådant tillägg utges under högst 5 veckor. Därefter skall ränta på beloppet utges enligt räntelagen intill dess betalning sker.

6. Övriga bestämmelser

a) Ej iakttagen arbetstid

Om arbetstagare under arbetstiden lämnar arbetsplatsen utan medgivande kan arbetsgivaren göra avdrag på lönen, beräknat efter den arbetstid som gått förlorad.

b) Bokföring av tid per arbetsobjekt

Av arbetsgivarens ordersedlar eller arbetskort skall framgå all veckovis uttagen tid på varje arbete. Tiden införs i anslutning till varje tidskrivningsperiod.

Tidtid och ackordstid särskiljes. Arbetstagaren, dennes ombud eller lokal arbetstagarpart skall på begäran erhålla dessa uppgifter.

§ 9 Semester

1. Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt semesterlagen med nedan angivna tillägg och undantag.

2. Semesterlön och semesterersättning timlön

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,2 procent av semesterlöneunderlaget. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

3. Semesterlön och semestertillägg för månadsavlönade

a) Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg samt med 13,2 procent på under intjänandeåret belöpande löneelement vilka inte inkluderar semesterersättning. Semestertillägget för varje betald semesterdag utgör 1,1 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

b) Semesterersättning

Vid anställningens upphörande utgör semesterersättning 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag samt semestertillägg enligt a). Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

c) Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska semesterlön och semestertillägg beräknas med hjälp av nedanstående formel:

$$\text{aktuell månadslön} \times \frac{\text{genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret}}{\text{sysselsättningsgrad vid semestertillfället}}$$

4. Förläggning av huvudsemester

Enligt semesterlagen ska semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren regelmässigt får en ledighetsperiod av minst fyra veckor (huvudsemestern) under juni–augusti. Sådan semesterperiod får dock förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

Om förläggning av huvudsemestern ej sker enligt vad som anges i a)–c) nedan, gäller att arbetsgivaren ska förhandla om förläggningen med Byggnads region på företags hemort eller – om så enligt 10 § semesterlagen ej är aktuellt – samråda med arbetstagaren.

a) Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstagarens önskemål om förläggning, är arbetsgivarens förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet fullgjord.

b) Om huvudsemestern utlägges sammanhängande under den närmast efter midsommar följande sexveckorsperioden, är arbetsgivarens förhandlings- och samråds-skyldighet fullgjord. Underrättelse om semestern lämnas arbetstagaren senast två månader före semesterns början, såvida ej särskilda skäl föreligger. I det fall önskemål om semesterns förläggning ej inkommit får, om arbetsgivaren så önskar, underrättelse enligt ovan ges senast en månad före semesterns början.

c) Överenskommelse om förläggningen av huvudsemestern till annan tid eller på annat sätt än som anges i detta moment kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare vid service-, reparations- och andra säsongsbetonade arbeten, som företrädesvis behöver utföras under juni–augusti.

Efter överenskommelse mellan berörd Byggnads region och företag kan dock såväl förläggning av huvudsemestern ske till annan tid av året som uppdelning av huvudsemestern ske i flera perioder eller till mindre del i enstaka dagar.

Anmärkning:

Som huvudsemester avses även 3-veckorssemester som efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och Byggnads region eller arbetstagaren förläggs till tiden juni-augusti vid service- och reparationsarbete och andra säsongsbetonade arbeten som företrädesvis behöver utföras under juni-augusti.

5. Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern

a) För förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska samråd skedat varje enskild arbetstagare i så god tid att denne har skäligt rådrum för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål.

b) Vill enskild arbetsgivare aktualisera gemensam förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern för en eller flera arbetsplatser ska samråd ske. Vid detta samråd ska arbetsgivaren föreslå olika alternativ, dock minst två.

c) Vill enskild arbetsgivare aktualisera förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern till vissa bestämda dagar enhetligt för en eller flera arbetsplatser, ska arbetsgivaren begära förhandling med Byggnads region på företagets hemort.

Nås därvid enighet om ifrågasättande semesterförläggning, är arbetsgivarens samråds-skyldighet gentemot arbetstagarna uppfylld, vilket dock ej utgör hinder för särskild arbetstagare att framföra sina individuella önskemål om förläggningen av dessa semesterdagar.

Har förhandling upptagits mellan de lokala parterna, men enighet ej nåtts, har arbetsgivarens förhandlings- och samråds-skyldighet dock fullgjorts.

Vill Byggnads region ej medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samråds-skyldighet enligt a) eller b) ovan.

d) Vill arbetsgivare aktualisera förläggning av semester till sådan tid då byggarbetsplats eller annan arbetsplats, som stänges, ska han samråda med arbetstagaren enligt a) ovan. Vid här angiven semesterförläggning åligger det arbetsgivaren att hålla sig informerad om när beslut om stängning fattas.

e) Vid lokal överenskommelse enligt a–c bör underrättelse därom lämnas arbetstagare minst fyra veckor före semesterns början.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom ska arbetsgivaren

underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelse lämnas om möjligt åtta veckor, dock senast fyra veckor före ledighetens början.

Anmärkingar:

Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se Semesterlagen.

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska arbetsgivaren i möjligaste mån ta hänsyn till såväl av arbetstagarna framförda individuella önskemål som till krav hänförliga till produktionen.

I de fall förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern sker enhetligt för en eller flera arbetsplatser är parterna ense om följande:

För sådan arbetstagare, som sparat semesterdagar till kommande år eller som tidigare under året uttagit semesterledighet med ersättning eller som ej har semesterledighet med ersättning vid enhetlig semesterförläggning, ska arbetsgivaren där rimlig möjlighet härtill finnes, söka bereda arbete under sådan tid.

6. Sjukdom under semesterledighet

Arbetstagaren är skyldig att, om företaget så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från Försäkringskassan, styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbete.

Om arbetstagaren blir sjuk under semesterledighet skall arbetstagaren utan dröjsmål anmäla detta för att aktuella sjukdagar inte skall räknas som semesterdagar utan kunna nyttjas vid annat tillfälle.

7. Utbetalning av semesterlön

Semesterlönen utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. Detta innebär, såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, att semesterlön utbetalas i samma ordning som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

Semestertillägg och/eller överskjutande delar utöver Semesterlagens 12 procent ska utges innan arbetstagaren utnyttjar sin semester. För det fall att arbetstagaren ej kan utnyttja semesterdagen/semesterdagarna behålls redan utbetalt semester-tillägg och/eller överskjutande delar.

8. Obetald semester månadsavlönade

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

§ 10 Försäkringar och övriga avgifter

1. Försäkringar enligt lag

Samtliga arbetstagare försäkras enligt lag.

2. Övriga försäkringar

Arbetsgivare är skyldig att teckna samt vidmakthålla följande försäkringar:

a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Grupplivförsäkring enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 29 mars 1962 ger ersättning till efterlevande vid arbetstagares frånfälle.

b) Avgångsbidrag (AGB)

Avgångsbidragssystem enligt träffad uppgörelse mellan SAF och LO av den 2 april 1966 med ändring av den 17 juni 1969 ger ersättning till arbetstagaresom till följd av driftsmässiga förändringar vid det företag, där han/hon är anställd, mister sin anställning.

c) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Gruppsjukförsäkringen enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 22 juni 1971 och senare enligt särskilda protokoll beslutade ändringar ger ersättning till 65 års ålder vid sjukdom och olycksfall.

d) Avtalspension

Avtalspension enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 22 juni 1971 och senare enligt särskilda protokoll beslutade ändringar ger pensionslön till arbetstagare som uppnått 65 års ålder.

e) Extra pensionsavsättning

En extra pensionsavsättning om 0,2 % sker från och med den 1 maj 2023 till totalt totalt 1,7 %. Avsättningen är en kompletterande premie enligt punkt 2 d, bestämmelser om Avtalspension SAF-LO. Den extra pensionsavsättningen omfattas av regler för premiefrielse.

f) Premiefrielseförsäkring

Avtalspensionspremie betalas vid sjukdom, arbetsskada, föräldraledighet samt vid graviditetspenning. För att aktuell avtalspensionspremie skall utgåkrävs särskild anmälan om detta till AFA Försäkring.

g) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Trygghetsförsäkring enligt mellan SAF och LO träffad överenskommelse av den 16 maj 1974 ger ersättning till arbetstagare vid olycksfall i arbetet, färdolycksfall, arbetssjukdom samt vid smitta enligt AFA:s gällande försäkringsvillkor.

h) Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv och LO

Svenskt Näringsliv och LO har 2004-02-24 kommit överens om en så kallad omställningsförsäkring. Försäkringen ska underlätta omställningsproblem som uppstår för medarbetare och företag vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Plåt & Ventföretagen och Byggnads har anslutit sig till omställningsförsäkringen.

Handhavande och beslut i frågor som rör ansökan om omställningsstödet sköts av Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden, TSL.

i) Föräldrapenningtillägg (FTP)

Svenskt Näringsliv och LO har 2013-04-30 utformat en kompletterande föräldraförsäkring som förmedlas av AFA försäkring.

FPT lämnar kompletterande ersättning när du är föräldraledig och får föräldrapenning från Försäkringskassan. Föräldrapenningtillägget kan betalas som längst tills barnet fyller 18 månader eller 18 månader efter adoptionstillfället.

§ 11 Specialbestämmelser, ordnings- och skyddsregler

1. Ordningsregler

a) Arbetsplatsanmälan

Om arbete på tillfällig arbetsplats beräknas pågå mer än 200 timmar skall arbetsgivaren i samband med arbetets påbörjan göra skriftlig arbetsplatsanmälan till den lokala arbetstagarorganisationen samt kopia till skyddsombud eller kontaktombud om sådan utsetts

Kopia av utfärdad arbetsorder godtas som arbetsplatsanmälan.

b) Arbets- och bänklats

Vid taktäckning och större arbeten utom verkstaden skall ordentlig arbetsplats med skydd mot otjänlig väderlek över bänklats anskaffas och ordnas åt arbetstagarerna.

Arbetsgivaren skall ombesörja all erforderlig belysning för arbetes utförande.

c) Identitetsbricka

Arbetstagarare har skyldighet att synligt bära tillhandahållen identitetsbricka, till exempel ID 06.

d) Tillhandahållna maskiner och verktyg

Arbetsgivaren skall tillhandahålla för verksamheten och ur arbetsmiljösynpunkt lämpliga maskiner, verktyg och hjälpmedel.

Utdelade maskiner, verktyg och hjälpmedel är arbetsgivarens egendom och får endast användas under arbetstid om inte annan överenskommelse träffas, dessa skall förvaras och vårdas med omsorg av arbetstagararen. Vid en anställnings avslutande skall utdelade maskiner, verktyg och hjälpmedel ovillkorligen återlämnas.

Arbetstagarerna är skyldiga att vara aktsamma om alla maskiner och handverktyg. Skada på sådan utrustning skall omedelbart anmälas till arbetsgivaren.

Oförvållat uppkomna materiella skador under utförandet av arbete får ej lastas arbetstagararen.

För att arbetstagararen skall anses ansvarig för mottagna verktyg skall ordentliga verktygslådor med lås tillhandahållas av arbetsgivaren. Verktygen skall vara utlämnade mot kvitto. Arbetsgivaren skall anvisa låsbart utrymme för förvaring av verktygslåda och skyddskläder.

e) Åtgärder vid otjänlig väderlek

Om för arbetets utförande otjänlig väderlek föreligger, bör arbetsgivaren, avstanna arbetet.

Vid omtäckning eller reparation av gamla tak får avriven del av tak ej lämnas ointäckt under tid då arbetet ej pågår. Löst material skall surras fast vid avslutat arbete för dagen.

2. Skydds- och arbetsmiljöregler

a) Instruktioner

Arbetstagare är skyldig att rätta sig efter vid var tid gällande arbetsmiljöinstruktioner. Parterna i detta avtal ser allvarligt på fall där arbetsmiljöinstruktioner inte efterlevs.

Arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för att arbetare som saknar lämplig utbildning erhåller erforderliga instruktioner om användande av personlig fallskyddsutrustning

Anmärkning till a)

Lärling skall ha yrkeserfaren handledare, varför lärling och arbetare som saknar lämplig utbildning inte ensamma får utföra plåtarbete.

Vid bedömningen av om ett avsteg från given instruktion skett ska det tas i beaktande ifall berörd arbetstagare haft tillräckliga kunskaper, om denne erhållit skriftliga och/eller muntliga instruktioner från arbetsgivaren samt om berörd arbetstagare erhållit rätt typ av utrustning.

b) Arbetskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare 2 ställ överdragskläder av för arbetets art god kvalitet per år. Med ställ överdragskläder avses hel overall eller hängselbyxa/midjebyxa med jacka/rock. Om arbetstagare utför målningsarbete eller annat arbete som innebär kraftig nedsmutsning av överdragskläder, kan sådan arbetstagare begära ytterligare 1 ställ överdragskläder per år. Arbetsgivaren skall när behov föreligger tillhandahålla regnställ och stövlar samt underställ, dock högst 2 underställ per år.

Arbetsgivaren tillhandahåller för arbetet godkända skyddsskor. För arbetstagare med återkommande utomhusarbete tillhandahålls såväl sommar som vinterskor.

När skyddsskor genom slitage eller dylikt mist sin skyddsfunktion äger arbetstagaren rätt att i utbyte mot dessa erhålla nya individuellt utprovade och för arbetet lämpliga godkända skyddsskor.

Utlämnade arbetskläder är arbetsgivarens egendom och får endast användas under arbetstid om inte annan överenskommelse träffas. Dessa skall förvaras och vårdas med omsorg av arbetstagaren. Vid anställnings avslutande skall arbetskläder ovillkorligen återlämnas.

Arbetsgivaren skall ersätta arbetstagare, för på arbetsplatsen förvarade privata kläder, som bevisligen blivit stulna eller utsatta för brandskada. Ersättning utgår med 85 % av anskaffningsvärdet, dock högst 1800 kr.

Arbetstagare skall lämna specifikation över förlusten till arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall efter kontroll snarast utbetala ersättning. Om förvaringsrum för kläder eller omklädningsrum finns för arbetstagarna gäller ovanstående endast kläder som är förvarade där.

c) Tillgång till arbetsmiljöregler

Med stöd av Arbetsmiljöförordningen skall på varje arbetsställe finnas tillgång till Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen samt av Arbetsmiljöverket utfärdade föreskrifter och anvisningar i den mån de berör verksamheten.

d) Personalutrymmen

Godtagbar standard på personalutrymmen regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Personalutrymmena skall vara anpassade för både män och kvinnor vilket inkluderar att kvinnor och män ska erbjudas avskilda utrymmen för ombyte och att duschutrymmena ska gå att låsa

Vid arbetsplatser med kortvariga arbeten skall arbetsgivaren sörja för att den anställda får möjlighet att utnyttja sanitära anordningar, disponera utrymme för klädbyte samt för uppvärmning och intagande av mat. Med kortvariga arbeten avses arbeten som beräknas pågå högst 2 månader.

Detta kan ske genom att:

- arbetsgivaren avtalar med fastighetsägaren om nyttjande av lägenhet eller särskilt inrättat personalutrymme,
- personalvagn uppställs i anslutning till arbetsplatsen,
- verkstadens personalutrymme används varvid resor mellan verkstad och arbetsplats ersätts enligt § 7 punkt 4.

Vid kortvariga och rörliga arbeten liksom vid arbetsplatser där bodar och vagnar ej kan anslutas till vatten- och avloppsnät får duschanordning uteslutas. En god hygienisk utrustningsstandard bör dock eftersträvas även vid dessa arbetsplatser.

e) Förbandslåda

På verkstad, nybyggnad och större arbetsplats skall finnas en förbandslåda. Arbetstagarna är skyldiga att-anmäla då utrustningen är bristfällig.

f) Snöskottning

Vid snöskottning på tak skall minst 2 man finnas på taket, såvida inte taketskonstruktion är sådan att någon olycksfallsrisk inte finns.

§ 12 Förhandlingsordning vid tvist

1. Allmänna regler

Uppstår tvist om tolkningen av detta avtal, eller uppstår i övrigt tvist rörande förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare, får parterna av sådan anledning ej tillgripa störande åtgärder som t.ex. strejk, lockout, blockad eller liknande. Sådan tvist skall göras till föremål för förhandling mellan parterna.

Påkallas förhandling av en part är motparten skyldig att träda i förhandling.

I det fall förhandlingsframställan sänts som rekommenderat brev skall framställan anses ha kommit motparten till handa 10 dagar efter att brevet lämnades till posten för befordran.

Kopia för kännedom gällande förhandlingsframställan skall även tillsändas den centrala arbetsgivarorganisationen, Plåt- & Ventföretagen, Box 372, 101 27 Stockholm. Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

Om begärd förhandling på grund av motparten ej kommer tillstånd inom i denna paragraf angivna tidsfrister får tvist ändock föras vidare.

Tidsfrister för påkallande av lokal och central förhandling samt för väckande av talan vid Arbetsdomstolen anges nedan.

1.1 Parter i kollektivavtalet

Med parter i detta avtal avses

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Lokal förhandling	Företag	Kontaktombud eller Byggnads region
Central förhandling	Plåt & Ventföretagen Företag (om hängavtal)	Byggnads

2. Förhandlingar

2.1 Lokal förhandling

Med lokal förhandling avses förhandling mellan arbetsgivaren eller dennes representant och lokal arbetstagarorganisation eller företrädare för denna.

2.2 Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling mellan parterna på förbunds nivå.

3. Tidsfrister

3.1 Allmän rättstvist

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte i nedanstående anmärkning angivna avtal och lagar – rättstvist – äger part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och Arbetsdomstolen under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

3.1.1 Begäran om lokal förhandling

Förhandling i rättstvist skall i första hand föras som lokal förhandling och skall begäras inom 4 månader efter det att part fått kännedom om den omständighet var till yrkandet hänför sig och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat.

3.1.2 Begäran om central förhandling

Kan uppgörelse ej träffas vid lokal förhandling kan frågan på begäran av part föras till central förhandling. Framställan härom skall göras inom 2 månader räknat från den dag då den lokala förhandlingen avslutats.

3.1.3 Arbetsdomstolen

Uppnås inte enighet vid central förhandling kan part väcka talan i Arbetsdomstolen. Talan skall väckas inom 3 månader efter det att centrala förhandlingen avslutats.

3.2 Tvist om anställningsskydd, med mera

Vid tvist som rör lagen om anställningsskydd, förtroendemannalagen, föräldraledighetslagen, studieledighetslagen, jämställdhetslagen, arbetsmiljölagen 6 kapitlet och styrelserepresentationslagen gäller i stället för begäran av lokal förhandling och väckande av talan enligt punkt 3.1.1 de tidsfrister som anges i respektive lag. För begäran av centrala tvisteförhandlingar gäller regler enligt 3.1.2.

3.3 Tvist om semesterlön

Vid tvist om semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal om semester, skall arbetstagarparten väcka talan därom inom 2 år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Detta förutsätter att lokala och centrala tvisteförhandlingar har genomförts innan talan väcks inom den nämnda tidsrymden.

3.4 Lönetvist

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen är arbetsgivaren skyldig att påkalla förhandling i tvisten. Vid tvister om lön eller annan ersättning, skall arbetsgivaren påkalla förhandling efter begäran från arbetstagaren, om rättelse ej sker.

Kan lönetvist inte lösas vid lokala förhandlingen skall arbetsgivaren inom 10 arbetsdagar efter den lokala förhandlingen begära central förhandling. Kan tvist inte lösas vid den centrala förhandlingen skall talan väckas vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar efter det att central förhandling avslutats.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan på sätt ovan angivits är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening om kravet ej är oskäligt.

Vid tvister om ackordsräkning gäller regler enligt § 4 punkt 8 a)–b).

3.5 Tvist om arbetskyldighet

Uppkommer tvist om arbetskyldighet enligt detta avtal gäller arbetstagarorganisationens mening intill dess tvisten slutgiltigt prövats. Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutits får han utan hinder av föregående stycke kräva att arbetet utförs enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv och hälsa eller därmed jämförligt hinder möter. Blir arbetet utfört enligt föregående stycke skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten, vilket innebär att arbetsgivaren genast måste påkalla förhandling.

Vid oenighet vid lokal förhandling skall arbetsgivaren begära central förhandling. Kan tvist om arbetskyldighet inte lösas vid central förhandling, skall arbetsgivaren väcka talan vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar från förhandlingarnas avslutande.

4. Förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ MBL

Vid förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ skall den i 14 § samma lag angivna förhandlingsordningen tillämpas.

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

5. Genomförande av förhandling

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Lokal och central förhandling bör vara slutförd inom 1 månad respektive 2 månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

6. Protokoll

Vid förhandling skall föras protokoll. Av protokollet skall framgå dag för förhandling, vilka som deltagit i förhandlingen, parternas yrkanden samt förhandlingsresultatet. Vidare skall dag för justering framgå.

Om inte annat överenskommes, skall förhandlingsprotokoll upprättas i 2 exemplar och översänds senast en månad efter förhandlingen till arbetsgivaren vid lokal förhandling och vid central förhandling till respektive central arbetsgivarorganisation. Vidare skall dag för justering framgå.

Protokollet skall i justerat skick återsändas till protokollföraren inom 10 arbetsdagar.

Parterna kan enas om andra protokolls- och justeringsfrister. I sådana fall skall särskilt protokoll över detta beslut upprättas och omedelbart justeras. Parterna kan också i andra fall förklara protokoll eller del av protokoll för omedelbart justerat.

7. Avslutande av förhandling

Förhandling skall anses avslutad när förhandlingsprotokoll justerats. Har protokoll ej justerats inom angivna tidsfrister, skall förhandling ändå anses avslutad i och med att justeringstiden löpt ut och när endera parten givit motparten skriftligt besked härom. Part kan också skriftligen meddela att han frånträder förhandling varigenom den samma skall anses avslutad.

8. Ränta

På förfallen fordran utges ränta enligt räntelagen.

§ 13 Giltighetstid och uppsägningsförfarande

Detta avtal gäller för tiden 1 maj 2023 t.o.m. 30 april 2025 såvida ej annat framgår av avtalstexten. Ändringar i avtalet gäller från och med den 1 maj 2023, om ej annat anges.

Om begäran om förhandling ej inges minst 2 månader före den 30 april 2025 förlängs överenskommelsen med 1 år i sänder. Om begäran om förhandling framställs senast den 28 februari 2025 gäller avtalet för tid efter den 30 april 2025 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning eller begäran om förhandling skall ske skriftligen och delges motparten genom rekommenderad försändelse eller på annat sätt, varigenom det kan styrkas att uppsägning skett eller förhandling begärts.

Part äger även rätt att senast den 31 oktober 2024 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2025.

Förhandling om ny överenskommelse skall börja senast 1 månad från det förhandling begärts, såvida överenskommelse om annan tidpunkt ej träffas.

Övergångsbestämmelser för ackordsprislistor

Arbeten som påbörjats innan den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024 och avslutas inom 14 dagar från nämnda tidpunkt betalas med tidigare gällande ackordstillägg. För arbeten som påbörjats före den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024 och avslutas efter det att 14 dagar har förflutit från nämnda dag, ska betalning ske med tidigare ackordstillägg för den del av arbetet som utförts före den 1 maj och för tiden därefter med det nya ackordstillägget.

Stockholm den 5 maj 2023

PLÅT & VENTFÖRETAGEN

Johan Lindström
Jörgen Rasmusson
Anita Hagelin
Hans Eriksson
Leif Pettersson
Martin Andersson
Stefan Öberg

SVENSKA BYGGNADSRARBETAREFÖRBUNDET

Torbjörn Hagelin
John Aspendal
Christer Härjelin
Per-Jörgen Persson
Thomas Andersson
Tomas Emanuelsson
Kenneth Svärd
Michael Johansson

Bilagor

1. Överenskommelse med anledning av lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd gäller med nedan angivna tillägg och undantag. Vid fastställande av turordning, hänförd till LAS 22 § 3:e st. gällande kollektivavtal, utgör kollektivavtalets enligt § 1 punkt 2 uppräknade omfattning separata turordningskretsar.

1. Anställningsavtal för lärlingar

För anställning och uppsägning av lärling gäller särskilda regler i enligt punkt 3 samt Utbildningsavtalet.

2. Uppsägning – skadestånd

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna har arbetsgivaren rätt till skadestånd med ett belopp som motsvarar arbetstagarens utgående lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

Detta gäller inte om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om en kortare uppsägningstid än den lagen om anställningsskydd, LAS (1982:80), anger eller om frånvaron är godkänd av arbetsgivaren.

Anmärkning

Kvittning mot inestående lön kan ske frivilligt eller genom tvungen kvittning. Vid frivillig kvittning krävs ett godkännande av den anställde för kvittningen. Vid tvungen kvittning ska arbetsgivaren kontrollera med Kronofogdemyndigheten hur stor del av lönen som får kvittas.

3. Särskilda bestämmelser avseende lärlingar med utbildningskontrakt enligt Utbildningsavtalet

- a) Lärling kan provanställas i 6 månader.
- b) Lärling undantas från turordningsreglerna i lag om anställningsskydd(LAS).
- c) Vid förhandlingsframställan eller varsel till Byggnads enligt lag om anställningsskydd skall arbetsgivaren samtidigt översända kopia av handlingen till huvudyrkesombudet.
- d) Vid arbetsbrist skall, innan uppsägning vidtas, möjligheten till fortsatt utbildning prövas.
- e) Bryts anställningsavtalet utan lärlingens eget förvållande skall arbetsgivaren och huvudyrkesombudet gemensamt söka skaffa honom ny anställning.

4. Tillfällig anställning

a) Vid tidsbegränsad anställning för enbart snöskottning, feriearbete eller målningsarbeten och därmed sammanhängande arbeten gäller nedan angivna överenskommelse.

Anställda för enbart snöskottning eller målningsarbeten är undantagna från regler i 5a § LAS angående rätt till tillsvidareanställning.

b) Vid tillfällig anställning för enbart snöskottning gäller anställningen endast under den tid ifrågavarande arbetsuppgifter varar. Anställningsformen är tidsbegränsad timanställning vid behov.

Anställningsavtal skall upprättas senast inom 1 vecka efter det att arbetet påbörjats. Obligatoriska uppgifter i anställningsavtalet är: Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress. Lön och andra ersättningar. Anställningens startdag och slutdag, eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra. Samt vilken form av tidsbegränsad anställningsom avses.

c) Vid tillfällig anställning för enbart målningsarbeten gäller anställningen endast under den tid ifrågavarande arbetsuppgifter varar. Anställningsformen är överenskommen visstidsanställning.

Företag vars huvudsakliga verksamhet är målning av plåt tillämpar tillfällig anställning för målningsarbeten enligt LAS.

d) Lön för arbetsfria dagar enligt § 2 punkt 16 utges till arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst 3 månader under de senaste 12 månaderna samt vars anställning består efter helgen.

5. Återanställningsrätt

Om det finns personal med återanställningsrätt bör detta beaktas före anlitan av uthyrnings- eller bemanningsföretag, se regler enligt bilaga 5.

6. Rätt att stå kvar i anställningen

Arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren uppnår ålder som anges i 32 a § LAS.

Anmärkning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.

a) Varsel om upphörande av anställning vid uppnådd LAS-ålder

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

En arbetstagare som uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

b) Varsel om anställnings upphörande vid hel sjukersättning

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt Socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgiva-

ren har fått kännedom om beslutet om hel sjukersättning.

Arbetstagare, som har eller som fått rätt till hel sjukersättning enligt ovan, och som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning, har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Arbetstagaren har icke företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Protokollsanteckning

Besked om rätt till hel sjukersättning lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom härom.

7. Arbetsgivarintyg

I samband med att arbetstagares anställning upphör skall arbetsgivaren överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgivarintyget ska överlämnas snarast och senast inom 5 veckor från dagen för anställningens upphörande.

2. Permittering

1. Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från dennes närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med punkterna 7–9.

2. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

3. Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen upphört.

4. 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 produktionsoch marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

5. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t.ex. strömavbrott, och som beslutas inom 1 timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.

6. Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

7. För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid varunder denne eljest skulle ha arbetat. Permitteringslön utges med avtalets lägsta lön. Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

8. En arbetstagare som permitteras har rätt till permitteringslön som motsvarar avtalets lägsta lön enligt § 5 punkt 4.

9. Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- arbetstagarens eget vållande,
- olovlig konflikt inom LO:s område,
- offentligt myndighetsbeslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

10. Frågan om huruvida permitteringslön skall utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongsbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön skall utges till arbetstagare som utför arbete i sitt hem regleras i avtal mellan berörda förbundsparter.

Därvid skall riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

3. In- och utlåning av arbetstagare mellan företag

För att underlätta företagens möjlighet att klara arbetskraftsbehovet och möjliggöra för företagen att fullgöra kontraktstider samt åta sig större arbetsobjekt samt för att i största möjlig utsträckning undvika permittering, förklarar sig Byggnads villig medverka till att samarbete mellan i branschen verksamma företag kan komma till stånd.

1. Tillämpningsområde

Nedan angivna regler gäller vid in- och utlåning av arbetstagare inom Plåt- och Ventilationsavtalets avtalsområde. Såväl det inlåning som det utlåning företaget ska vara bundna av Plåt- och Ventilationsavtalet och berörda arbetstagare ska omfattas av detta kollektivavtal.

Med begreppen in- respektive utlåning avses företag, som enbart bedriver egen entreprenad och/eller serviceverksamhet, lånar in eller ut personal för att parera eventuella tillfälliga variationer i sysselsättningen.

2. Arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar

Den arbetsgivare som arbetstagare är anställd hos har arbetsgivaransvaret för arbetstagare även under den period arbetstagaren lånas ut till annan arbetsgivare. Detta innebär bl.a. att lön betalas av utlåning arbetsgivare. Den arbetsgivare som har lånat in arbetstagare ansvarar för arbetsmiljön, i förhållande till inlåning arbetstagare, under inlåningsperioden.

Utlåning arbetstagare kvarstår i anställning och behåller sin plats i turordningen hos den utlåning arbetsgivaren.

Inlåning företag får inte vidareutlåna arbetstagare till annat företag.

3. Samtycke till utlåning

Utlåning av arbetstagare får ske enbart om berörd arbetstagare lämnat sitt samtycke till utlåning.

4. Kortvarig in- och utlåning

In- och utlåning under högst 20 arbetsdagar får ske utan iakttagande av reglerna i punkt 5-6 nedan.

5. Utlåning

Utlåning för längre tid än 20 arbetsdagar ska föregås av förhandling med kontaktombud, eller om sådan saknas, med Byggnads region. Utlåningsperiodens längd får inte överstiga åtta (8) veckor. Överenskommelse om längre utlåning kan dock träffas med Byggnads region.

6. Inlåning

Inlåning för längre tid än 20 arbetsdagar ska föregås av förhandling med kontaktombud eller, om sådan saknas, med Byggnads region.

4. Anlitande av UE

Anlitande av underentreprenör för arbete inom avtalsområdet Överenskommelse om tillämpningsregler avseende 38 § MBL

1. Tillämpningsområde

I 38 § MBL regleras förhandlingskyldigheten för arbetsgivare som avser att anlita underentreprenör för att utföra arbete inom avtalsområdet för arbetsgivarens räkning eller verksamhet utan att denne ska vara arbetstagare hos arbetsgivaren. För arbete som ligger utanför Plåt- och Ventilationsavtalet finns ingen förhandlingskyldighet enligt 38 § MBL.

Genom denna överenskommelse ges arbetsgivare möjlighet att tillämpa ett förenklat förfarande som alternativ till förhandlingskyldigheten enligt 38 § MBL.

Anmärkning

3. Vid anlitande av underentreprenör som inte är bunden av Plåt- och Ventilationsavtalet eller av bemanningsföretag gäller reglerna i 38-40 §§ MBL.
4. I bilaga 5 finns särskilda bestämmelser om förhandling vid anlitande av bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning.
5. I bilaga 3 finns särskilda bestämmelser om in- och utlåning mellan företag som är medlemmar i Plåt & Ventföretagen.
6. Med arbetsgivare avses i denna överenskommelse kollektivavtalsbundet företag. Krav på kollektivavtal gäller dock inte för s.k. enmansföretag.

2. Förenklat förfarande

Det förenklade förfarandet kan tillämpas då arbetsgivaren i fråga avser att

- anlita en underentreprenör som är bunden av kollektivavtal för ifrågasvarande arbete (s.k. enmansföretag undantas från detta krav)
- för arbete inom Plåt- och Ventilationsavtalets tillämpningsområde enligt de villkor som följer nedan.

3. Anlitande av underentreprenör som är medlem i Plåt & Ventföretagen

Arbetsgivarens skyldighet att förhandla enligt 38 § första stycket MBL vid utlämnande av arbete inom avtalets tillämpningsområde är fullgjord när arbetsgivaren säkerställer att underentreprenör som avses anlitas är medlem i Plåt & Ventföretagen. Genom sin medlemshantering svarar Plåt & Ventföretagen för kontrollen att medlemsföretagen innehar F-skattebevis, arbetsgivarregistrering och registreringsbevis.

Anmärkning

Underentreprenör som avses i denna punkt behöver inte tas upp på sådan UE-förteckning som framgår av punkten 4.2 nedan.

4. Anlitande av underentreprenör som inte är medlem i Plåt & Ventföretagen

Arbetsgivarens skyldighet att förhandla enligt 38 § första stycket MBL vid utlämnande av arbete inom avtalets tillämpningsområde är fullgjord när följande förutsättningar är uppfyllda.

4.1 Kontroll av underentreprenör

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

- F-skattebevis.
- Momsregistreringsbevis.
- Registreringsbevis.
- Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. enmansföretag.
- Hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

4.2 Information om underentreprenör, UE-förteckning

Första gången en viss underentreprenör anlitas ska arbetsgivaren skriftligen informera Byggnads region om följande uppgifter om underentreprenören:

- organisationsnummer
- fullständigt namn och adress
- telefonnummer
- e-postadress.

Uppgifterna för samtliga underentreprenörer som ska eller brukar anlitas ska sammanställas på en UE-förteckning.

4.3 Granskning av UE-förteckning

Byggnads region ska senast inom två veckor från det att regionen fått information enligt 4.2 ovan underrätta arbetsgivaren om att viss på förteckningen upptagen underentreprenör inte kan godtas då det finns skäl att anta att veto enligt 39 § MBL kan komma ifråga. Lämnas en sådan underrättelse är arbetsgivaren skyldig att förhandla om denne avser att anlita aktuell underentreprenör. Lämnas ingen sådan underrättelse står det arbetsgivaren fritt att anlita de på förteckningen angivna underentreprenörerna.

Anmärkning

Byggnads ska informera arbetsgivaren om vilken region som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse. Har Byggnads inte informerat om detta, lämnas UE-förteckningen till den region inom vilkens område företaget har sitt säte.

5. Förfarande om det finns skäl att aktualisera veto

Anser Byggnads region att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL mot en underentreprenör som finns upptagen på UE-förteckningen eller en underentreprenör som är medlem i Plåt & Ventföretagen, ska arbetsgivaren meddelas detta med angivande av skälen för att aktualisera vetot. Lämnas sådan underrättelse är arbetsgivaren skyldig att förhandla om denne avser att anlita aktuell underentreprenör.

5. Bemanning

1. Allmänt

I 38 § MBL regleras förhandlingsskyldigheten för arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för arbete på avtalsområdet.

Genom denna överenskommelse ges arbetsgivare, som är medlem i Plåt & Ventföretagen och som avser att anlita bemanningsföretag, möjlighet att tillämpa ett förenklat förfarande som alternativ till förhandlingsskyldigheten enligt 38 § MBL. Villkoren för detta framkommer av punkten 3 nedan.

Anmärkning

1. Av punkten 4 nedan finns särskilda bestämmelser samt förhandlingsordning vid anlåtande av bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som anmält anspråk om företrädesrätt till återanställning.
2. I Plåt- och Ventilationsavtalets bilaga 3 finns särskilda bestämmelser om in- och utlåning mellan företag som är bundna av Plåt- och Ventilationsavtalet.
3. I Plåt- och Ventilationsavtalets bilaga 4 finns särskilda bestämmelser om förhandling vid anlåtande av UE.

2. Information

I samband med förhandling enligt 38 § MBL ska arbetsgivaren lämna Byggnads den information om det tilltänkta arbetet som Byggnads behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Följande uppgifter behöver dock alltid lämnas om det bemanningsföretag man avser att anlita.

- Organisationsnummer
- Fullständig namn och adress
- Kontaktperson och kontaktuppgifter
- Telefonnummer
- e-postadress
- Arbetsplats
- Starttid och sluttid för bemanningen (ett eller flera tillfällen)
- Om bemanningsföretaget har kollektivavtal
- Antal personer som anlåtandet avser

Arbetsgivaren ska även lämna uppgifter om genomsnittslön för de som redan är anställda och som utför samma arbeten hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Genomsnittsförtjänsten, som även kallas GFL (genomsnittligt förtjänstläge), är den lön arbetstagaren får då denne är uthyrd.

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region kan komma överens om att förhandlingen kan ske genom ett skriftligt förfarande.

3. Förenklat förfarande

Som ett alternativ till förhandlingsskyldigheten ges arbetsgivare som är medlemmar i Plåt & Ventföretagen möjlighet att tillämpa ett förenklat förfarande när återkommande bemanning är aktuell.

Ett förenklat förfarande enligt nedan angivna villkor förutsätter att en förhandling, enligt punkt 1 i bilagan, skett vid tidigare anlitande av det aktuellt bemanningsföretag och att Byggnads då godkänt bemanningsföretaget.

Förteckning över anlitade bemanningsföretag

Varje nytt projekt där bemanning är aktuellt rapporteras in till Byggnads region på en förteckning. Av förteckningen ska samma uppgifter som framkommer av punkten 2 ovan anges.

Anser Byggnads region att det föreligger oklarheter i det inskickade underlaget som inte kan redas ut genom skriftväxling skall ny förhandling enligt 38 § MBL genomföras innan anlitandet.

Granskning av förteckning

Byggnads region ska senast inom två veckor från det att regionen fått information enligt ovan underrätta arbetsgivaren om att bemanningen inte kan godtas då det finns skäl att anta att veto enligt 39 § MBL kan komma ifråga. Lämnas en sådan underrättelse är arbetsgivaren skyldig att påkalla förhandling om denne avser att anlita aktuellt bemanningsföretag. Lämnas ingen sådan underrättelse står det arbetsgivaren fritt att anlita det på förteckningen angivna bemanningsföretaget.

Anmärkning

Byggnads ska informera arbetsgivaren om vilken region som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse. Har Byggnads inte informerat om detta, lämnas förteckningen till den region inom vilkens område företaget har sitt säte.

Förfarande om det finns skäl att aktualisera veto

Anser Byggnads region att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL mot ett bemanningsföretag som finns upptaget på förteckningen ska arbetsgivaren meddelas detta med angivande av skälen för att aktualisera vetot. Lämnas sådan underrättelse är arbetsgivaren skyldig att förhandla om denne avser att anlita aktuellt bemanningsföretag.

4. Bemanning vid företrädesrätt till återanställning

Vid anlitande av bemanningsföretag gäller reglerna i 38–40 §§ MBL. Vid anlitande av bemanningsföretag när företrädesrätt till återanställning föreligger hos det anlita företaget gäller förhandlingsordning enligt nedan.

a) Bakgrund

Parterna uppmärksammar att frågeställningar inom svensk arbetsmarknad har aktualiserats om otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning genom anlitande av bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling. Det har uppgivits att sådana otillbörliga förfaranden i förhållande till gällande rätt har blivit vanligare i takt med att bemanningsbranschen har expanderat. Med bemanningsföretag avses företag enligt definition i nämnd lag.

Mot denna bakgrund inrättar Plåt & Ventföretagen och Byggnads en partsgemensam nämnd med uppgift att tillse att otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt anställningsskyddslagen inte ska förekomma inom branschen. Införlivandet har skett på så sätt att det inte i nu aktuella hänseenden finns några skillnader mellan lagens och avtalets innebörd.

b) Förhandling, överläggning och tvist om inhyring

b 1. Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)

Förhandling enligt 38 § MBL ska ske med MB-grupp på företagsnivå i rikstäckande företag alternativt berörd region och ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

I förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt. Vid inhyrning avseende en längre period än fem (5) veckor har MB-grupp och företag att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

b 2. Överläggning vid inhyrning lokal förhandling

I det fall parterna inte är överens under 1 har företaget att inom tre (3) arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling enligt 1 avslutats.

Detta gäller om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlitan av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning med MB-gruppen eller om sådan saknas berörd region om inhyrningen enligt nedan.

I överläggningen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Lokal förhandling skall vara genomförd inom fem (5) arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte enats om annat.

b 3. Central förhandling och påkallande av skiljenämnds förfarande

Uppkommer i förhandlingen/överläggningen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem (5) veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas inom tre (3) arbetsdagar av företaget efter avslutad lokal förhandling. Central förhandling ska äga rum inom tio (10) arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt c).

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom fem (5) veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

c) Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt. Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från Plåt & Ventföretagen och två (2) ledamöter från Byggnads. Nämnden ska även bestå av en (1) opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som

ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande.

Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

Skiljenämnden behöver inte redovisa skälen skriftligt, men nämndens ska redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i b) inte iakttas eller om inhyrningen strider mot 25 § LAS.

Eventuellt ekonomiskt och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS skall hanteras enligt parternas förhandlingsordning enligt kollektivavtalets Allmänna bestämmelser § 12.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskriva eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskriva tvisten hanteras frågan enligt parternas förhandlingsordning i kollektivavtalets Allmänna bestämmelser § 12.

Tappande part i nämnden ska svara för ordförandens samtliga kostnader i övrigt står vardera part sina kostnader.

6. Tillämpningsregler vid anlitan­de av underentreprenörer (HEA)

1. Entreprenadkedjor och ansvar för huvudentreprenör

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i denna bilaga är första arbetsgivare bunden av Plåt- och Ventilationsavtalet under byggherren.

En arbetsgivare som anlitar en underentreprenör i enlighet med bestämmelserna i Tillämpningsregler vid anlitan­de av underentreprenör, ska se till att den underentreprenör som anlitas förbinder sig att iakttä bestäm­melse­rna i denna bilaga, om underentreprenören i sin tur anlitar en underentreprenör. En arbetsgivare som är underentreprenör ska till sin beställare rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren vidarebefordra rapporter som denne har fått från en underentreprenör som denne i sin tur har anlitat.

Den som är huvudentreprenör enligt ovan ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denne anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenör­lista).

Byggnads Region har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av denna bilaga, rätt att få ta del av de uppgifter i underentreprenör­listan som visar vilka underentreprenörer inom Plåt- och Ventilationsavtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Byggnads Region har rätt att få ta del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbets-dagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

När tvisteförhandling enligt 35 § MBL aktualiserats och det visar sig att en arbetsgivare inte är bunden av Plåt- och Ventilationsavtalet eller förhandlingsvägrar eller inte medverkar i utredningen avseende lönekravet genom att inte överlämna sådant nödvändigt löneunderlag som krävs för att kunna bedöma om arbetstagen fått korrekt lön och ersättning kan Byggnads Region hos huvudentreprenören be­gåra att tvisten ska bli föremål för överläggningar och utredning.

Överläggningarna och utredningen, som ska genomföras utan dröjsmål, ska syfta till att klarlägga tvisten.

Huvudentreprenören och Byggnads ska i förekommande fall aktivt medverka till att åstadkomma rättelse av berörd arbetsgivare.

Om tvisten inte löses och den berör arbetsplats där medlemsföretag i Plåt & Ventföretagen är huvudentreprenör kan Byggnads inom 30 dagar påkalla att den ska prövas av en särskild nämnd, OR-nämnden. Nämnden består av en representant från Plåt & Ventföretagen och en representant från Byggnads samt en av parterna till­ sammans utsedd opartisk ordförande. Förfarandet i nämnden ska vara skriftligt, bedrivs utan dröjsmål samt avslutas med ett beslut vari nämnden avgör huruvida betalningsskyldighet för en arbetsgivare föreligger eller inte. Fordran som varit föremål för nämndens beslut ska anses slutligt reglerad mellan parterna.

För det fall OR-nämnden i sitt beslut finner att betalningsskyldighet föreligger ska skyldigheten utan dröjsmål fullgöras genom den av Plåt & Ventföretagen in­ rättade OR fonden. Efter sådan utbetalning kan regressrättgöras gällande gentemot den arbetsgivare som enligt OR-nämndens beslut har betalningsansvar eller mot arbetsgivare som på annat sätt brutit i sinaförpliktelser enligt denna bilaga eller mot sin betalningsskyldighet enligt lag. OR-nämnden ska vid sin prövning av krav på lön och annan ersättning,

i de fall anspråken inte är ostridiga eller den betalningsskyldige arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal med Byggnads, beräkna och fastställa betalningsskyldigheten vad avser lön enligt en veckoarbetstid om 40 timmar och en timlön (eller motsvarande omräknad timlön utifrån tillämplig månadslön,) som om § 5 Lönenivåer vore tillämplig. Betalningsskyldigheten kan avse högst 12 veckor.

2. Granskningsförfarande av UE på arbetsplats organiserat av huvudentreprenören

Om underentreprenör bunden av Plåt- och Ventilationsavtalet, som har sittsäte i annat land än Sverige eller som har arbetstagare som är bosatta i annatland, inte inom tre veckor från underrättelse har svarat upp mot Byggnads skriftliga begäran om att ta del av granskningsunderlag enligt bilaga 11 Bygglösen, kan Byggnads hos huvudentreprenören begära att denne organiserar en överläggning på berörd arbetsplats för att där ta del av efterfrågatunderlag för de arbetstagare som är verksamma på arbetsplatsen.

Detta förfarande ska användas av Byggnads vid skälig misstanke om kollektivavtalsbrott eller när arbetsgivarens företrädare håller sig undanfrån att delta vid förhandling med Byggnads. Vid överläggningen ska en behörig företrädare för underentreprenören delta, lämpligen ska även anlitande entreprenör delta. Företrädaren ska uppvisa dokumentation för arbetad tid på berörd arbetsplats*.

Mötet skall hållas inom fyra arbetsdagar från att sådan begäran skriftligen tillställs huvudentreprenören och berörd underentreprenör om inget annat överenskommes.

* Lönespecifikationer för berörda arbetstagare, tidssedlar för arbetsperioden och högst fyra månader bakåt i tiden, om tillämpligt utdrag från utstationeringsregistret rörande aktuell arbetsplats (om tillämpligt), eventuella arbetstillstånd där sådana behövs samt annat nödvändigt underlag som behövs för att kunna bedöma om arbetstagare har fått korrekt lön och ersättning.

Anmärkning

Bestämmelserna i punkt 2 börjar gälla från och med den 1 maj 2021.

7. Överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)

1. Lagens tillämpningsområde

Förtroendemannalagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Anmärkning

Av Byggnads region till arbetsgivare ingiven anmälan om lokalt skyddsombud eller skyddskommittéledamot innefattar jämväl anmälan jämlikt 1 § 3 stycket i lagen om facklig förtroendemans ställning.

2. Rätt till betald ledighet

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, erhåller förtroendemannen ersättning enligt följande:

a) Förtroendeman som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras genom så kallad parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

b) Förtroendeman som arbetar på tidlön erhåller ersättning enligt för honom eljest gällande tidlön.

3. Utbildning av fackliga förtroendemän

Ledighet bör begäras i god tid innan introduktion och utbildning skall genomföras. Byggnads rekommenderar den lokala organisationen att kallelse även skickas till berörda arbetsgivare.

4. Tillämpningsregler avseende facklig förtroendemannautbildning

Parterna är överens om att eftersträva ett förtroendefullt och praktiskt samarbete mellan parterna såväl lokalt som centralt. Detta är en nödvändig förutsättning för att undvika meningsskiljaktigheter och tvister om vilken typ av facklig utbildning centralt eller lokalt arrangerade, som är ersättningsgrundande för fackliga förtroendemän.

Byggnads åtar sig, avseende centralt framtagen utbildning för fackliga förtroendemän, att före utbildningens igångsättande kalla och informera Plåt- & Ventföretagen om utbildningen och dess innehåll. Motsvarande skall gälla för Byggnads region gentemot Plåt & Ventföretagen regionalt avseende lokalt framtagen utbildning.

Byggnads respektive dess regioner skall på begäran av Plåt & Ventföretagen förete utbildningsmaterial för respektive utbildning.

Omfattning och förläggning av erforderlig betald facklig förtroendemannautbildning fastställs efter överläggning mellan företaget, MB-grupp och berörd region.

Företaget, MB-grupp och berörd region skall vid överläggning en gång per år klarlägga respektive facklig förtroendemans uppdrag och verksamhet.

5. Hantering av tidunderlag för planerat fackligt arbete

Tidsplaneringsunderlag avseende planerat fackligt arbete överlämnas till företaget veckovis, om inte annan överenskommelse träffas, på av företaget angiven arbetsdag. Underlaget utformas av parterna, och tillhandahålles av arbetsgivaren.

8. Överenskommelse om företagsanpassad medbestämmande (MB-organisation) inom avtalsområdet

Inledning

Regler rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpning av samma lags 11, 12, 19 och 21 §§.

Tillämpningen av överenskommelsen skall ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i respektive företag.

1. Informations- och förhandlingsskyldighet

Företaget fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot kontaktombud. Kontaktombud äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande s.k. rättstvister. Utanför behörighetsområdet faller även handläggningen av 38 § MBL.

2. Utseende av kontaktombud

Inom varje företag utses kontaktombud. För driftställe med högst 7 anställda utses 1 kontaktombud. För driftställe med fler anställda utses 2 kontaktombud. Kontaktombud utses bland de i företaget anställda av den lokala fackliga organisationen inom Byggnads.

Förordnande till kontaktombud gäller tills vidare, om inte den lokala fackliga organisationen fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess anställningen upphör.

Kontaktombudets befogenheter skall skriftligen meddelas företaget. Vid företag med flera driftställen skall finnas en för dessa gemensam MB-grupp för samordnad behandling av övergripande frågor som avses i detta avtal. MB-gruppen skall bestå av representant från respektive driftställe.

Detsamma gäller regional nivå. För varje kontaktombud kan ersättare utses.

Övergångsvis skall, där kontaktombud inte hunnit utses, förhandlingske gentemot den lokala fackliga organisationen. Information enligt 19 § MBL kan i sådant fall ske, om företaget så önskar, till annan av organisationen utsedd facklig förtroendemans.

3. Kontaktombud – facklig förtroendemans

Den som utsetts till kontaktombud är därmed, såvitt gäller MB-frågor enligt detta avtal, utsedd till facklig förtroendemans enligt förtroendemanslagens regler.

Protokollsanteckning

1. Detta innebär ingen inskränkning för den lokala fackliga organisationen att utse sådant kontaktombud till facklig förtroendemans för andra uppgifter enligt förtroendemanslagen.
2. Den lokala fackliga organisationen skall skriftligen meddela respektive företag vem

som utsetts till kontaktombud. Motsvarande meddelandes skall lämnas till företaget, om den lokala fackliga organisationen beslutat att kontaktombuds förordnande skall upphöra. I samband med anmälan till företaget skall den lokala fackliga organisationen även ange sådan facklig utbildning som kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

4. Ledighet och ersättning till kontaktombud

Ledighet och ersättning till kontaktombud regleras enligt kollektivavtalets regler för facklig förtroendeman enligt bilaga 7.

5. Adjunktion

Kontaktombud äger rätt att vid behov begära adjunktion/biträde av facklig funktionär från Byggnads att delta vid förhandling.

6. Koncern

I koncern tillämpas denna överenskommelse för varje bolag för sig.

7. Förhandlingsordning

Lokal förhandling, mellan företag och kontaktombud, skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver. Förhandlingsordning enligt kollektivavtalet § 12 skall tillämpas.

9. Arbetsmiljöavtal

1. Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att uppnå en bra arbetsmiljö. Branschens företag har i många fall likartad arbetsmiljö beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser.

Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på byggarbetsplatserna, vilket förutsätter att samordning sker av bland annat arbetsmiljöfrågorna.

Utvecklingen inom branschen med ny utrustning, nya metoder, nya material och nya konstruktioner innebär ständigt nya arbetsmiljöförutsättningar.

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetsjukdomar och arbetsrelaterade förtidspensioneringar. Detta kan åstadkommas genom en helhetssyn på arbetsmiljön som en integrerad del av företagets produktionsprocess.

Parterna är överens om att ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget.

Parterna är genom detta avtal överens om att samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas. Samverkan sker i företagets skyddsorganisation enligt 6 kap i Arbetsmiljölagen.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljön är fastställt i gällande lagstiftning på området.

2. Arbetsmiljö

1. Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren skall organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

2. Anser en facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt 1 skall anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.

3. Arbetsgivaren skall snarast möjligt överlägga med den fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas.

4. Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt 3 samt där angivet slutligt avgörande utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet skall allmänt skadestånd dock inte utgå.

5. Arbetsgivaren är enligt detta avtal skyldig att tillhandahålla ställningar och skyddsutrustning enligt lag och föreskrifter för att tillförsäkra en säker arbetsmiljö. En förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna tillhandahålla utrustning enligt ovan är att den obligatoriska riskanalysen har påvisat behovet alternativt att behov påkallats av arbetstagare.

6. Vägran att utföra arbete, där rimliga säkerhetsanordningar icke vidtagits, är ej att betrakta som avtalsstridig arbetsvägran.

Protokollsanteckning

Med facklig organisation enligt 3 avses regionalt skyddsombud (RSO) eller representant med motsvarande kompetens.

3. Samverkan mellan de centrala parterna

Parterna skall utifrån inriktningen enligt punkt 1 inrätta en central arbetsmiljökommitté (CAK). CAK:s uppgift är:

- att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam och övergripande natur. I CAK skall beslut om partsgemensamma arbetsgrupper isärskilda frågor kan fattas
- att fastställa utbildningens omfattning och utformning
- att tillse att utbildning i arbetsmiljö erbjuds.

Beträffande genomförandet av utbildning i arbetsmiljö regleras detta i särskild överenskommelse mellan parterna.

I CAK ingår två representanter från vardera parten. Beslut skall fattas i enighet.

4. Samverkan i företagen, skyddsombud och lokal facklig organisation

Ansvaret för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet samt anpassnings- och rehabiliteringsfrågor i det enskilda företaget, åvilar arbetsgivaren eller den han i sitt ställe utsett enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets kunngörelse om systematiskt arbetsmiljöarbete och i övrigt av gällande lagstiftning på området.

Skyddsombud utses bland de anställda i företaget av berörd Byggnadsregion.

Saknas skyddsombud, skall kontaktombud eller motsvarande fortlöpande hållas informerad om samarbetet i arbetsmiljöfrågor.

Med lokal facklig organisation avses Byggnads region.

5. Regionala skyddsombud

Regionala skyddsombud utses av Byggnads. De regionala skyddsombuden har rätt att utföra skyddsuppdrag och verka på arbetsplatser såsom skyddsombud.

Bland de utsedda regionala skyddsombuden så utser Byggnads region högst 6 regionala skyddsombud som har en utökad tillträdesrätt. Ett regionalt skyddsombud med utökad tillträdesrätt har rätt till tillträde och att verkasåsom skyddsombud på alla arbetsplatser som omfattas av Plåt- och Ventilationsavtalet.

Samtliga regionala skyddsombud har särskild kompetens och erfarenhet av skyddsarbete. Ett regionalt skyddsombud ska vara lätt identifierbar på arbetsplatsen. De regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt bör ha nära samverkan med Plåt & Ventföretagens arbetsmiljörådgivare och arbetsmiljöorganisationen på medlemsföretagens arbetsplatser där sådan finns.

Det åligger berörd Byggnads region att informera berört regionkontor hos Plåt & Ventföretagen om vilka regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt.

6. Företagshälsovård

Varje företag skall tillhandahålla företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar för arbetstagare inklusive individuell åtgärdsplan ingår minst vart tredje år. Arbetstagare som fyllt 50 år har rätt att erhålla hälsoundersökning vartannat år.

Företagshälsovården skall byggas på en helhetssyn av företagets arbetsmiljö, arbetsorganisation och rehabiliteringsansvar. Företagshälsovården skall i första hand arbeta förebyggande och utgöra en resurs för företagsledningen.

Företagshälsovården skall vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

Företagshälsovårdens inriktning skall styras av företagets behov.

Om regelbundna hälsoundersökningar inte är medicinskt motiverade, och ej heller påkallas av de anställda, kan dessa ersättas av andra förebyggande åtgärder.

Återföring av resultat från hälsovårdsundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag skall överlämnas till företaget. Resultatet av undersökningen skall hanteras så att den enskilde individens integritet inte kränks.

Anmärkningar

1. I begreppen hälso- och arbetsmiljöundersökningar innefattas t.ex. upprättande av hälsoprofil med konditionstest.
2. CAK utarbetar rekommendationer för vilka lägsta krav som skall ställas på företagshälsovård.
3. För sådana forskningsinsatser, kartläggningar m.m. som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att den centrala arbetsmiljökommittén får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar m.m.
4. Arbetstagare som kallas till hälsoundersökning erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt § 2 punkt 18 för den tid hälsoundersökningen omfattar. I förekommande fall utbetalas även reskostnadsersättning.

7. Friskvård

Arbetstagare har rätt att på begäran och mot uppvisande av kvitto erhålla ett årligt friskvårdsbidrag om 3 000 kr. Krav för att ersättning ska utgå är att kostnaden är godkänd som friskvård enligt Skatteverkets regler.

Friskvårdsbidraget proportioneras utifrån anställningstiden det aktuella kalenderåret.

8. Arbetsmiljöutbildning

a) Branschanpassad arbetsmiljöutbildning

Utbildning i arbetsmiljö har till syfte att ge deltagarna kompetens att initiera och genomföra förbättringar inom arbetsmiljöområdet.

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer skall beredas tillfälle att genomgå en branschanpassad arbetsmiljöutbildning.

Utbildningsmaterial och utbildningsplaner skall godkännas av CAK.

Arbetstagare som deltar i arbetsmiljöutbildning enligt ovan har rätt till bibehållna anställningsförmåner.

b) Handledare

Handledare för arbetsmiljöutbildning enligt ovan skall ha erforderlig kompetens inom arbetsmiljöområdet och kunna leda utbildningen på det sätt aktuella utbildningsplan anger.

9. Tvister

Twist om tolkning av detta avtal handläggs i enlighet med § 12 i kollektivavtalet.

Twist om tillämpning av detta avtal behandlas centralt av parterna.

10. Giltighetstid

Denna överenskommelse har samma giltighet som kollektivavtalet i övrigt (§13).

10. Utdrag ur Utvecklingsavtalet § 10

Parterna till detta avtal har sedan tidigare antagit Utvecklingsavtalet med överenskommelse om förslagsverksamhet mellan SAF–LO/PTK av den 9 september 1985. Nedan återges § 10 i nyssnämnda avtal.

Ändring av Utvecklingsavtalet föranleder följdjustering av denna bilaga.

§ 10 Facklig information på betald tid

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

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

Med "betald tid" avses följande:

- Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalning regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
- Arbetstagare, som har månadslön eller tidlön åtnjuter individuell ersättning enligt för denne eljest gällande regler.
- Beträffande rätten till övertidsersättning gäller reglerna för vederbörande arbetstagare enligt för honom eljest tillämpliga regler.
- Restid utanför ordinarie arbetstid berättigar ej till särskild ersättning.
- Ersättningen för närvaro vid informationen är en ren betalningsregel. Tiden, som är semesterlönegrundande, är ej att anse som arbetad tid i arbetstidslagens respektive arbetstidsavtalets mening.

11. Bygglösen

Parterna är överens om att Plåt & Ventföretagens medlemsföretag ska anslutas till ett för verksamhetsområdet och Plåt- och ventilationsavtalet anpassat LÖSEN-system. Detta system ska inkludera såväl granskning som statistik.

Granskning

Byggnads region äger rätt att fortlöpande granska att arbetstagare får avtalsenlig lön. Arbetsgivare är skyldig att senast den 30:e varannan månad se till att Byggnads får tillgång till nedan angivna granskningsuppgifter.

Byggnads är skyldig att säkerställa att personuppgifter som ingår i granskningsunderlaget ned avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackförbund inte vid något tillfälle kan identifieras av Byggnads.

Granskningsunderlag

Byggnads ska avseende sina medlemmar få tillgång till samtliga uppgifter i 1–8 nedan. Avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackföreningar ska Byggnads endast få tillgång till uppgifterna i 3–8 nedan.

1. Personnummer
2. Namn
3. Fördelningstal vid ackord
4. Yrkeskod
5. Löneform (tidlön eller prestationslön)
6. Löneperiod
7. Lönesumma avseende arbetade timmar aktuell löneperiod*
8. Antal arbetade timmar aktuell löneperiod

* I lönesumman ingår inte tilläggsersättningar t.ex. ersättning för obekväm arbetstid, övertidsersättning och kostnadsersättningar samt övriga ersättningar avseende tid då arbetstagaren inte har arbetat t.ex. semesterersättning, sjuklön etc.

Företag ska utöver ovanstående till Byggnads lämna uppgift om företagets namn och organisationsnummer. Vidare ska företag lämna uppgift om lönesumma för tim- respektive månadsavlönade avseende arbetade timmar aktuell löneperiod samt fastställd månadslön.

Utöver ovan angivna uppgifter har Byggnads region rätt att genom besök hos arbetsgivaren ta del av övrigt nödvändigt underlag för att kunna bedöma om arbetstagare fått korrekt lön och ersättning.

12. Svensk byggkontroll

Avtalstext under bearbetning.

För information se avtalsöverenskommelsen 2023-05-05

Utbildningsavtal

1. Inledning

Följande avtal beträffande utbildning inom byggnadsplåtslageri och ventilationsarbeten har träffats mellan Plåt & Ventföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Utbildning enligt detta avtal kan förmedlas av företag bundet av kollektivavtalet, eller annan, av PVYN godkänd, utbildningsanordnare. Utbildningsanordnare skall samverka med branschens parter samt ha erforderlig kompetens och utrustning.

Parterna är överens om att aktivt utveckla branschen och dess utbildningar för byggnads- och ventilationsplåtslageri och ventilationsmontörer.

Utbildningsavtalet har en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader.

2. Plåt- och Vent Yrkesnämnd (PVYN)

Frågor rörande yrkesutbildningen i denna bransch handhas av en central yrkesnämnd, Plåt- och Vent Yrkesnämnd (PVYN), vars verksamhet regleras i särskild arbetsordning.

3. Utbildningens form och omfattning

Utbildningen omfattar byggnadsplåtslagare, ventilationsplåtslagare och ventilationsmontörer. Utbildningsvägar är:

- **Grundutbildning (gymnasieskola, vuxenutbildning)**
Med grundutbildning avses av branschen godkänd yrkesutbildning inom gymnasieskolan eller annan utbildningsanordnare. Utbildningen avslutas med gymnasieexamen eller motsvarande examensprov.
- **Färdigutbildning (i företag)**
Med färdigutbildning avses den fortsatta utbildningen som anställd på ett företag. För byggnads- och ventilationsplåtslagare ska utbildningen innehålla ett teoretiskt prov vid cirka 4 000 timmar och avslutas med en yrkesexamen enligt punkt 7.
- **Företagslärling (grund- och färdigutbildning i företag)**
Med utbildning som företagslärling avses de som anställts i företag och får hela sin utbildning som anställd på företaget. För byggnads- och ventilationsplåtslagare ska utbildningen innehålla ett teoretiskt prov vid cirka 4 000 timmar och avslutas med en yrkesexamen enligt punkt 7.

Total utbildningstid för ovanstående utbildningsformer är 6 800 timmar för byggnadsplåtslagare och ventilationsplåtslagare.

För ventilationsmontörer är total utbildningstid 5 800 timmar. Dessa utbildningsformer medför rätt för den anställda att avlägga yrkesexamen för att få ett yrkesbevis.

4. Utbildningskontrakt

En förutsättning för utbildningskontrakt är att arbetsgivaren har möjlighet att bereda utbildning enligt detta avtal.

För den som är anställd och som genomgår grund- eller färdigutbildning enligt

detta avtal skall utbildningskontrakt tecknas. Arbetsgivaren ska så snart som möjligt, senast inom 8 veckor, registrera den anställda i PVYN:s lärlingsregister (KUB). När denna registrering är genomförd är den anställda lärling och arbetsgivaren förbinder sig att ge lärlingen grund- och färdigutbildning enligt detta avtal.

Lärotiden räknas från och med dagen för utbildningskontraktets tecknande.

5. Tillgodoräknande av utbildning

För grundutbildning omvandlas uppnådda gymnasiepoäng till timmar. Bonus utges med 300 timmar. Tak för grundutbildning och bonus är 2 800 timmar.

Utöver grundutbildning och bonus får feriearbete och annan arbetslivserfarenhet tillgodoräknas, dock högst 600 timmar. Antalet godkända timmar fastställs av PVYN.

Lärling som utbildas enligt detta avtal och som vill återopå utbildning/ yrkeserfarenhet för att tillgodoräkna denna tid, skall styrka detta senast då utbildningskontrakt enligt punkt 4 skrivs.

6. Obligatorisk utbildning

Vid obligatorisk utbildning utges ersättning med bibehållen lön samt traktamente enligt § 7 punkt 1 Arbete på främmande ort, del a2b) Traktamente till lärlingar i vissa fall.

6.1 Byggnads- eller ventilationsplåtslageri

Den som genomgår yrkesutbildning med inriktning mot byggnads- eller ventilationsplåtslageri enligt detta avtal, och som inte genomgått 3-årig gymnasieutbildning eller annan av PVYN motsvarande godkänd utbildning, skall delta i av PVYN anordnad eller anvisad utbildning för yrket, vilken normalt omfattar 4 kurser på vardera 120 timmar.

6.2 Ventilationsmontering

Den som genomgår yrkesutbildning med inriktning mot ventilationsmontering enligt detta avtal, skall delta i av PVYN anordnad eller anvisad utbildning för yrket, vilket omfattar upp till två veckor. Omfattningen av kompletterande utbildning fastställs av PVYN i samband med tecknande av lärlingskontrakt.

7. Yrkesexamen

Yrkesexamen för byggnadsplåtslagare och ventilationsplåtslagare avläggs normalt efter 5 400 timmars utbildningstid. Efter godkänt prov och 6 800 timmars utbildningstid utfärdar PVYN yrkesbevis.

Yrkesexamen för ventilationsmontörer avläggs normalt efter 4 400 timmars utbildningstid. Efter godkänt prov och 5 800 timmars utbildningstid utfärdar PVYN yrkesbevis.

Lärlingen bokar tid för yrkesexamen i PVYN:s lärlingsregister (KUB).

För lärling som inte bokar, uteblir eller underkänns vid sin första yrkesexamen förlängs utbildningstiden med 900 timmar. Ny examen får avläggas efter 6 månader för det praktiska provet eller 3 månader för det teoretiska provet. En förlängd utbildning avbryts vid godkänd yrkesexamen. Efter 3 underkända yrkesexamen sker ny examen mot självkostnadspris.

Byggnadsplåtslagare, ventilationsplåtslagare och arbetstagare enligt kollektivavtalets § 5 punkt 2 grupp 2 kan få avlägga yrkesexamen om bransch- och yrkeserfarenhet kan styrkas med minst 10 000 timmar. Motsvarande för ventilationsmontörer gäller efter 8 000 timmar.

8. Särskilda skyldigheter vid anställning för yrkesutbildning enligt detta avtal

Arbetsgivaren skall se till att:

- lärlingens utbildning blir så varierande som möjligt inom ramen för företagets verksamhet,
- lärlingen får systematisk undervisning och tillägnar sig goda kunskaper och färdigheter för yrket,
- lärlingen följer anvisningar för rapport och attest av arbetad tid i KUB,
- lärlingen genomför anvisad uppföljning av utbildningen,
- lärlingen deltar i av PVYN anvisad utbildning,
- lärlingen anmäler sig till, och avlägger yrkesexamen,
- utsedda handledare på företaget har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag.

Lärlingen skall:

- utföra alla till yrket hörande arbets- och utbildningsuppgifter efter arbetsgivarens eller handledares anvisningar,
- delta i av PVYN anvisade kurser och prov som åligger lärlingen enligt utbildningskontraktet och detta avtal samt följa de regler som PVYN fastställt för såväl studier som inkvartering,
- efter anmälan avlägga yrkesexamen.

9. Introduktion för lärlingar

Arbetsgivaren eller den han utser skall ge lärlingen introduktion enligt den av PVYN framtagna Handledarguiden. Introduktionen genomförs omedelbart efter anställningens början. Lärlingen får inte delta i företagets produktion innan introduktionen är genomförd. Introduktion skall även ges till elever under grundutbildning (APL /praktik).

Om det finns ett skyddsombud på företaget ska denne medverka i introduktionen. Utöver företagsinterna rutiner ska introduktionen alltid beröra arbetsmiljöfrågor som exempelvis personlig skyddsutrustning, skyddsräcken, takskyddsanordningar, stegar, ställningar och maskiner och så vidare.

10. Handledare, uppdrag och ersättning

På företaget ska minst en handledare utses. Handledaren ska ha kompetens och ges tid för sitt uppdrag. Handledaren ansvarar för att lärlingen deltari olika typer av arbete, för att garantera utbildningens bredd. Handledaren ansvarar också för att göra avstämningar av lärlingens kunskaper.

Om anställd som arbetar på ackord utses till handledare för lärling eller elev från gymnasieskolan på arbetsplatsförlagt lärande (APL) skall denne ha särskild ersättning från arbetsgivaren för den mertid som åtgår för handledaruppdraget. Ersättningens storlek bestäms i uppgörelse mellan arbetsgivaren och handledaren. Handledaren kan avsäga sig uppdraget om uppgörelse om särskild ersättning inte kan nås.

11. Lokala Yrkeskommittéer (LY)

Inom varje län eller annat geografiskt område skall LY utses. LY:s sammansättning

och arbetsområde regleras i särskilda instruktioner fastställda mellan de centrala parterna.

12. Huvudyrkesombud (HYO)

Huvudyrkesombud utses av den fackliga organisationen och skall ingå i LY. De centrala parterna har i särskilt avtal fastställt särskilda instruktioner för HYO:s arbete.

13. Överklagande av beslut fattade av PVYN

Arbetsgivare eller lärling kan inom 1 månad begära omprövning av beslutet i utbildningsfrågor. Begäran ska ske skriftligen till PVYN.

PVYN:s omprövningsbeslut kan skriftligen överklagas till PVF inom 1 månad efter att beslut meddelats.

14 Skadestånd i visst fall

Arbetsgivare som inte beordrar lärling att delta i kurs eller yrkesexamen som bokats blir ersättningsskyldig om detta sker utan giltigt skäl.

Lärling som utan giltigt skäl uteblir från bokad kurs eller yrkesexamen är skyldig att utge ersättning till PVYN för uppkommen skada.

Avbokning av kurs eller yrkesexamen kan ske fram till 1 månad före startdatum.

15. Övriga tvister

Övriga tvister med anledning av detta utbildningsavtal handlägges i enlighet med MBL:s regelverk.

Förteckning av överenskommelser mellan parterna som ej intagits i detta tryck

Bilaga 10: Utvecklingsavtal Övriga bilagor

- Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK.
- Överenskommelse gällande gränserna mellan måleri- och plåtslageriyrkenas arbetsområden.
- Arbetsmiljöutbildning.
- Överenskommelse om gemensam lönestatistik / Bygglösen.
- Tillämpningsanvisningar avseende icke nivåhöjandelöneökningar.

Register

A

ackord
 beräkningsexempel 32
allmänna kommunikationer
51
anställningsavtal 77–80
anställningsskydd 71
arbete utomlands 49
arbetsfria dagar 16
arbetsgivarintyg 80
Arbetsmiljöförordningen 67
Arbetsmiljölagen 67, 99, 101
arbetsmiljoregler 65
arbetsmiljöutbildning 103
Arbetsmiljöverket 67, 101
arbetsorder 64
arbetsplatsanmälan 64
arbetskada 62
arbetskyldighet 72
arbetstid 10–22
arbetstidsförkortning 17
avgångsbidrag 61
avtalsgruppsjukförsäkring 61
avtalshöjning 25
avtalspension 62

B

begravning 19
belysning 64
bemanning 87–90
beräkningsexempel 32
betald ledighet 19, 94
bygglösen 106
bänkplats 64

D

delmätning 29
dygnsvila 13

E

egenkontroll 9
ej prissatt 26, 34
entreprenadkedjor 91

F

facklig förtroendeman 95, 97
flexitid 11
fridag (arbetsfria dagar) 16

friskvårdsbidrag 102
förbandslåda 67
fördelning av ackord 31
fördelningstal 31, 39–41
företagshälsovård 102
förhandlingsordning 98
förhandlingsordning vid tvist
69
förhandlingsskyldighet 96
förhandsmätning 27
förrättningsbidrag 49
förskott 29
förstadagsintyg 46
förtroendemannautbildning
95
föräldralön. *Se* föräldrapen-
ningtillägg
föräldrapenningtillägg 63

G

gemensamhetsackord 83
granskning
 avtalsenlig lön 106
 av UE-förteckning 86

H

handledare arbetsmiljöut-
bildning 103
för lärling 112
helgdagar 16
helgdagar (arbetsfria dagar)
16helglön 17
huvudsemester 57
huvudyrkesombud 112

I

ID 06 64
identitetsbricka 64
inarbetande av tid 16
information
 enligt MBL 96–97
 facklig information på
 arbetstid 104
 om anlitande av unde-
 rentreprenör 86
 om regionala skydds-
 ombud 101
informationsskyldighet 96

inhyrning 87–90

K

kompensationsledighet 14, 16
koncern 98
kontaktombud 96–98
kontroll av underentreprenör 85
kontroll och rättelse 8
kostförmån 48

L

ledighet 16–19
 fackligt arbete 20, 94
 kontaktombud 97
logi 48
lokal arbetstagarorganisation 70, 96, 104
lokal facklig organisation 101
lunch (måltidsuppehåll) 12
lån av anställda 83
lägsta lön vid tidlönearbete 39
lärling 38–43, 66, 77
 traktamente 49
 utbildning 108–113
löneform 22–24
lönegranskning 106
lönespecifikation 54
lönestatistik 114
lönetvist 71
löneutbetalning 53

M

maskiner 65
medbestämmande 96
målningsarbete 66
målningsarbeten 78
månadslön 20, 22, 37–43

N

nattvila 12
nära anhörig 19

O

obligatorisk utbildning 37, 50, 110
omställningsförsäkring 62
ordningsregler 64
OR-nämnden 92
ostridigt belopp 33
otjänlig väderlek 64, 65

P

paralleltidsersättning 45, 94, 104
pensionsavsättning 62
permission 19
permitteringslön 82
personalutrymmen 67
personförsäkring 61–63
personlig skyddsutrustning 66, 112
premiebefrielseförsäkring 62
provanställning 78

R

rakt ackord 22, 23
raster 12
reskostnadsersättning 50–53
restidsersättning 50–52
resultatbonus 24
ränta 55, 73

S

samverkan i företagen 101
semesterersättning 56
semesterförläggning 57–59
semesterlagen 56
semesterlön 56
 utbetalning 60
sjukanmälan 46
sjukdom 19
sjuklön 44–47
skadestånd
 uppsägning 77
skyddskläder 65, 66
skyddsombud 101
skyddsskor 66
smittbärare 47
snöskottning 68, 78

T

tidlön 22, 23
tidnotor 25, 53
tidsbegränsad anställning 78
tidsfrist 70
tillfällig anställning 78
tillfällig arbetsplats 50, 64
timlön 21, 22, 37–43
timtidsuppgifter 28, 30
tjänstegrupplivförsäkring 61
traktamente 48–52
trygghetsförsäkring vid arbetskada 62
turordning 77–80

tvist 33–35
ackord 31
ackordslön 34
ackordsräkning 33
anställningsskydd 71
arbetsmiljöavtal 103
arbetskyldighet 72
förhandlingsordning 69
inhyrning 87
lönetvist 71
semesterlön 71
utbildningsavtal 113

U

underentreprenör 84–86, 91
underentreprenörlista 91
underrättelse om
beredskapstjänst 11
förläggning av semester
57, 59
invändning mot UE-
förteckning 86
uppsägning 74, 77
uppsägningstid 79, 80
utbetalning 28–29, 53–54
ackordsöverskott 33
lön 53

semesterlön 60
utbildning 108–113
utbildningskontrakt 78, 109
utbildningstid 109
utvecklingsavtal 104
UVA-tid (facklig information
på arbetstid) 104

V

varsel 79
veckovila 13
verktyg 64, 65
visstidsanställning 78
väntetidsersättning 26

Y

yrkesexamen 110
yrkesgruppering 35
yrkesnämnd 108

A

återanställningsrätt 79

Ö

överdragskläder 66
overtid 14
overtidsersättning 16