

The background of the entire page is a close-up photograph of two large, industrial-grade corrugated metal ducts. The ducts are made of a dark, possibly galvanized, metal and feature prominent horizontal ridges. They are positioned diagonally, with one on the left and one on the right, creating a sense of depth and scale. The lighting is dramatic, highlighting the metallic texture and the sharp edges of the corrugations.

2017-05-01 - 2020-04-30

Plåt- och Ventilationsavtalet

**Kollektivavtal och
allmänna bestämmelser**

**Plåt & Ventföretagen
Svenska Byggnadsarbetareförbundet**

Allmänna Bestämmelser

för Byggnadsplåtslageri, Plåtbearbetning och Ventilationsarbeten

2017-05-01 – 2020-04-30

**Plåt- & Ventföretagen
Svenska Byggnadsarbetareförbundet**

Innehåll

§ 1	Allmänna grundregler	5
	1. Giltighetsområde	5
	2. Omfattning	5
	3. Arbetets ledning	5
	4. Föreningsrätt	5
	5. Kvalitetssäkring och kompetensutveckling	5
§ 2	Arbetsavtal	7
	1. Allmänna bestämmelser	7
	2. Ordinarie arbetstidens längd och förläggning	7
	3. Beredskapstjänst	7
	4. Flexitid	8
	5. Treskift m.m.	8
	6. Raster, måltidsuppehåll	8
	7. Nattvila	9
	8. Dygnsvila	9
	9. Veckovila	9
	10. Tillägg för obehaglig arbetstid	10
	11. Skiftarbete	10
	12. Övertidsarbete	11
	13. Övertidsersättning	12
	14. Uttag av kompensationsledighet	12
	15. Inarbetande av tid	12
	16. Arbetsfria dagar	13
	17. Arbetsfrikortning	13
	18. Permission	14
	19. Ledighet	15
	20. Arbetsfrikortning	15
	21. Frånvaroavdrag vid månadslön	15
	22. Arbeten inom bergrum	15
§ 3	Löneformer	17
	1. Allmänna grunder	17
	2. Fastställande av löneform	17
	3. Övergångsregler	17
	4. Ackord	17
	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.....	24
	7. Utbetalning av ackordsöverskott.....	25
	8. Rättelser och tvister.....	25
	9. Förverkande av ackordsöverskott.....	26
§ 5	Lönenivåer.....	27
	1. Allmänna grunder.....	27
	2. Yrkesgruppering.....	27
	3. Ackord.....	28
	4. Tidlön.....	29
§ 6	Ersättningar vid sjukdom.....	31
	1. Sjuklön.....	31
§ 7	Traktamente och reseersättning.....	33
	1. Arbete på främmande ort.....	33
	2. Resa mellan bostad och verkstad.....	34
	3. Resa utom ordinarie arbetstid mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats.....	34
	4. Resa under ordinarie arbetstid.....	35
§ 8	Löneutbetalning.....	37
	1 Löneperiod.....	37
	2 Tidnotor.....	37
	3 Löneutbetalning.....	37
	4 Lönespecifikation.....	38
	5 Ersättning vid sen löneutbetalning.....	38
	6 Övriga bestämmelser.....	38
§ 9	Semester.....	39
	1. Allmänna bestämmelser.....	39
	2. Semesterlön och semesterersättning timlön.....	39
	3 Semesterlön och semestertillägg för månadsavlönade.....	39
	4. Förläggning av semesterledighet.....	39
	5. Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern.....	40
	6. Underrättelse till arbetstagare.....	41
	7. Sjukdom m.m. under semesterledighet.....	41
	8. Utbetalning av semesterlön.....	41
	9. 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	49
	Allmänna regler	49
1.	Lokal förhandling	49
2.	Central förhandling	49
3.	Tidsfrister	49
4.	Lönetvist	50
5.	Tvist om arbetsskyldighet	50
6.	Genomförande av förhandling	51
7.	Protokoll	51
8.	Avslutande av förhandling	51
9.	Förhandling enligt 11, 12 och 38 §§ MBL	52
10.	Ränta	52
§ 13	Giltighetstid och uppsägningsförfarande	53
	Bilagor	54
1.	Överenskommelse med anledning av lagen (1982:80) om anställningsskydd	55
2.	Permittering	60
3.	Samarbete mellan företag	61
4.	Överenskommelse om tillämpningsregler rörande MBL 38 § inom avtalsområdet	62
5.	Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer (HEA)	63
6.	Överenskommelse om tillämpning av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)	65
7.	Överenskommelse om företagsanpassad medbestämmande (MB-organisation) inom avtalsområdet	67
8.	Arbetsmiljöavtal	69
9	Utdrag ur Utvecklingsavtalet § 10	73
10	Bygglösen	74
	Utbildningsavtal	76
	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.

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 okränk.

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 anlitande 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 väl och enligt vederbörligen givna instruktioner. Arbetsgivaren äger att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där sådant erfordras.

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 konsument, har företagen inom branschen i allt 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 utförs i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

§ 2 Arbetstidsavtal

1. Allmänna bestämmelser

Arbetstidslagen (1982:673) 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 Byggnads region. 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. Flextid

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

- Flextid 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 15.00–18.00.
- Flextidkonto får uppgå till maximalt minus 16 timmar och plus 40 timmar om skriftlig överenskommelse om annat ej träffas. Sådan överenskommelse upphör att gälla efter 1 veckas uppsägningstid.
- Flextid utgör inte grund för OB- eller övertidsersättning.
- Vid arbete som kräver övernattnings på annan ort kan flextid tas ut mellan 06.00 och 20.00 efter överenskommelse med arbetsgivaren.
- Flextid skall noteras på tidnotor.

5. Treskift m.m.

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

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 förleder 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.

Beträffande avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 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.

Beträffande övriga avvikelser från dessa bestämmelser, se § 2 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 möjligt, 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, se § 2 punkt 1.

10. Tillägg för obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses all arbetstid mellan klockan 17.00 och 06.30.

a) För arbete som utförs helgfri vardag mellan klockan 17.00 och 22.00 utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:

- 30 % av utgående lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 18 minuter per arbetad OB-timma.

b) För arbete som utförs helgfri vardag mellan klockan 22.00 och 06.30 utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med

- 50 % av utgående lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 30 minuter per arbetad OB-timma.

c) För arbete som utförs lördagar och helgdagar utges, utöver ordinarie lön, OB-ersättning med:

- 100 % av utgående lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 1 timmar per arbetad OB-timma.

För arbete som ger rätt till övertidsersättning, utbetalas ingen OB-ersättning.

11. Skiftarbete

Vid införande av eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete skall arbets- tagaren 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 intermittent 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 arbetstidsmättet enligt arbetstids-schemat, 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 genom-snittliga arbetstiden.

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida han/hon icke är därtill förhindrad, arbeta övertid i den utsträckning som denna paragraf med-ger. 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 loka-ler 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

a) För övertidsarbete som utförs helgfri vardag kl. 06.30–20.00 utges, utöver ordinarie lön, ersättning med:

- 50 % av utgående lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas. Till månadsavlönade utges dessutom 1/168 av månadslönen per timma.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 1 timma och 30 minuter per arbetad övertidstimme.

b) För övertidsarbete på annan tid utges, utöver ordinarie lön, ersättning med:

- 100 % av utgående lön per arbetad timme, såvida överenskommelse om kompensationsledighet ej träffas. Till månadsavlönade utges dessutom 1/168 av månadslönen per timma.
- Kompensationsledighet med bibehållen lön omfattar 2 timmar per arbetad övertidstimme.

Övertidsarbete på arbetstagarens arbetsfria dagar enligt punkt 16 a) jämföras med övertidsarbete enligt b).

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 obekväm 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 varseltid av 5 arbetsdagar. Föreligger allvarliga 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) Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, Sveriges nationaldag, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton är arbetsfria dagar.

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.

b) Rätt till lön för arbetsfria dagar har den arbetstagare som arbetat hela arbetsdagen närmast före och efter den arbetsfria dagen samt uppbär lön per timma. Skriftligt beviljad semester eller kortare beviljad ledighet under sådan kvalifikationsdag medför ej förlust av rätten till lön. Rätt till lön föreligger för dag som infaller under sjukperiod eller vid ledighet enligt Föräldraledighetslagen (1995:584).

Lön för arbetsfria dagar betalas inte för helgdag som arbetstagaren fått eller kunnat få ersättning för från allmän försäkringskassa, studiestödsnämnd eller motsvarande, ej heller om beviljad ledighet överstiger 15 arbetsdagar.

17. Arbetstidsförkortning

a) Varje arbetstagare erhåller 40 timmars arbetstidsförkortning per år. Arbetstidsförkortningen intjänas jämt fördelat över året. 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 året, eller har sådan frånvaro som avses i st. 1, 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 ett år än vad som intjänats ska återbetalning ske genom avdrag på januarilönen påföljande år.

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

b) Intjänad men ej uttagen arbetstidsförkortning faller till betalning vid årets 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) 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.

Lön för arbetstidsförkortning utges med bibehållen lön.

Anmärkning

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter överenskommelse mellan arbets- tagare 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.

18. Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. 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 frånfalle,
7. Nära anhörigs begravning,
8. Vård av nära anhörig, boende på den anställdes bostadsort, vid akut sjukdomsfall.

Anmärkningar

Som nära anhörig enligt 8–10 räknas make/maka, samboende, barn, syskon, barnbarn, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Som nära anhörig gällande punkt 8 och 9 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 äktenskaps- liknande förhållanden.

Vid nära anhörigs begravning enligt 9 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 försäkringskassan ej utges.

Permissionslön kan ej utgå samtidigt med ersättning för motsvarande tid från försäkringskassan. Arbetstagaren har dock rätt till mellanskillnaden i de fall ersättningen från försäkringskassan understiger den permissionslön arbetstagaren är berättigad till.

19. Ledighet

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. Frånvaroavdrag vid månadslön

Vid all frånvaro på arbetsdag såsom semester, sjukdom och övrig semesterlönegrundande frånvaro, tjänstledighet och liknande görs avdrag från månadslön med $1/168$ per timma, $1/22$ per arbetsdag eller 1 månadslön för hel månad. Vid långvarig frånvaro del av dag, exempelvis deltidssjukskrivning, reduceras månadslönen i motsvarande grad.

Då månadsavlönad påbörjar eller avslutar sin anställning vid annat tillfälle än månadsskifte görs avdrag med $(\text{månadslönen} \times 12) / 365$ per kalenderdag, för de dagar då anställningsförhållande ej har förelegat.

Anmärkning

Vid sjukfrånvaro se § 6 punkt 1.b2 och d)

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) må 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 arbetstimma 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

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 överenskommen löneform träder i kraft i samband med att nytt arbete/objekt påbörjas. Överenskommen 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/rent ackord.

2. Fastställande av löneform

Löneformerna är ackordslön eller tidlön.

Ackord

- Rakt/rent 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

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

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

4. Ackord

a) Rakt/Rent ackord

Rakt ackord utges enligt reglerna i § 4.

b) Individuellt tillägg

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

Protokollsanteckning

Lägsta ackordsförtjänst är kollektivavtalets lägsta lön.

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 i punkterna 4 eller 5 angivna löneformerna.

§ 4 Ackordsregler

1. Allmänna grunder

a) Tidnotor

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

b) Prislista

1. Ackordsprislistorna höjs med 2,17 % 2017-05-01, 2,26 % 2018-05-01 samt 2,27 % 2019-05-01.
2. Priser i interna ackordsöverenskommelser gällande plåtbearbetning stiger med 2,17 % 2017-05-01, 2,26 % 2018-05-01 samt 2,27 % 2019-05-01.

Anmärkning

För ackordsprislistorna gäller följande övergångsbestämmelser:

Arbeten som avslutats före den 23 juni 2017 betalas med tidigare gällande ackordstillägg. För arbeten som avslutas efter detta datum betalas med de nya ackordstilläggen.

För övriga avtalsår gäller sista april som brytdatum.

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 timtidstimmar 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.

1. 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.
2. 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) Vántetidsersättning 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 av bänklats 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 densamma 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 hänskjutas till förhandling enligt § 12.

Träffad uppgörelse rapporteras till de centrala parterna.

c) Arbetets utförande mot tidlön

Kan på sätt som sägs i punkt a) överenskommelse om ackordspris ej träffas skall ifrågavarande arbete utföras mot tidlön enligt § 3 punkt 5. Tidlönen samt timmarna påföres 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. Väger 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 punkt 6, ackordsräkning och fördelning av ackord tillämpas på arbetet.

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 avslutat 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 tidlön 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 tidssedel 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 delmätning 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 mättingsman. 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 tidsuppgifter 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 anmälts till mätning, äger respektive organisation rätt att till Byggnads anmäla detta för mätning.

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

b 1) 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 arbetstagar 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 1)

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 mätningssupplett såväl tidsmässigt som geografiskt. I sådana fall får ovan nämnda tidsfrist överskridas.

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

Byggnads skall meddela parterna när mätning beräknas ske.

b 2) 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 ackordsförtjänsten 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 mätningsanmälan 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 33 405 kronor.

A = yrkesarbetare med fördelningstal 100 %

B = lärling (4 251 – 5 100 tim) med fördelningstal 70 %

A har arbetat 100 timmar $\times$ 1,00 = 100 timmar

B har arbetat 100 timmar $\times$ 0,70 = 70 timmar

Summa = 170 timmar

Vid fördelningen av bruttolönen har således A och B 160 timmar tillsammans.

Förtjänstekvation: 33 405 / 170 = 196,50:-

Fördelning: A erhåller 100 $\times$ 196,50 = 19 650:-

B erhåller 70 $\times$ 196,50 = 13 755:-

Uttag: A 100 tim $\times$ 165 = 16 500:-

B 100 tim $\times$ 125,60 = 12 560:-

Fördelning minus uttag = ackordsöverskott

A = 19 650:- – 16 500:- = 3 150:-

B = 13 755:- – 12 560:- = 1 195:-

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 räkningsskopia. 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

1. Uppstår tvist om ackordsräkning vid byggnadsplåtslageri eller ventilationsarbeten skall arbetsgivaren begära förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen inom tidsfrister enligt a).
2. 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 i § 12 (lönetvist) äga tillämpning.

För tvister om ej prissatta arbeten i samband med ackordsarbete gäller vad som sägs i punkt 2 b, c, 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.

Efter träffad förbundsutgångspunkt om löner skall förhandling om lönerevision upptas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Sådan överenskommelse löper med samma giltighetstid som förbundsutgångspunkten. Kan överenskommelse ej nås skall de centrala organisationerna konsulteras innan lokal förhandling avslutas.

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

2. Yrkesgruppering

1. Yrkeskunnig arbetstagare med för arbetet lämplig utbildning med yrkesexamen eller motsvarande kompetens.
2. Arbetstagare med för arbetet viss lämplig utbildning och med minst 2 års erfarenhet.
3. Arbetstagare med för arbetet viss lämplig utbildning och med mindre än 2 års erfarenhet.
4. Övriga vuxna arbetstagare.
5. Arbetstagare under utbildning.
6. Vuxen arbetstagare under utbildning (gäller ej plåtbearbetning).

Anmärkning

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

Vuxenlärling är den som genomgått en av PVYN godkänd 40 veckors grundutbildning i respektive yrke.

Lärlingslön förutsätter att utbildningskontrakt enligt Utbildningsavtalet tecknas. Lärling skall erhålla bibehållen lön vid obligatorisk utbildning samt vid avläggande av yrkesexamen enligt samma avtal.

Kommentarer:

Till yrkesgrupperna 2 och 3 hänförs exempelvis arbetstagare som monterar tillhandahållt arbetsmaterial och som själva ej kan tillverka detsamma.

Till yrkesgruppen 4 hänförs exempelvis chaufförer och lagerarbetare.

3. Ackord

a) Lägsta lön samt fördelningstal vid ackordsarbete

Yrkesgrupp	2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01	Fördelningstal
1 Yrkesarbetare	157,00 kr	160,50 kr	164,00 kr	100%
2 Viss l. > 2 år	149,20 kr	152,50 kr	155,80 kr	100%
3 Viss l. < 2 år	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr	Ök
4 Övriga	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr	ÖK
5 lärlingar				
5951 - 6800	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr	90%
5101 - 5950	133,50 kr	136,40 kr	139,40 kr	80%
4251 - 5100	125,60 kr	128,40 kr	131,20 kr	70%
3401 - 4250	117,80 kr	120,40 kr	123,00 kr	60%
2551 - 3400	109,90 kr	112,40 kr	114,80 kr	50%
1701 - 2550	102,10 kr	104,30 kr	106,60 kr	40%
851 - 1700	94,20 kr	96,30 kr	98,40 kr	30%
0 - 850	86,40 kr	88,30 kr	90,20 kr	20%
6 Vuxenlärlingar				
5951 - 6800	153,90 kr	157,30 kr	160,70 kr	90%
5101 - 5950	150,70 kr	154,10 kr	157,40 kr	80%
4251 - 5100	147,60 kr	150,90 kr	154,20 kr	70%
3401 - 4250	144,40 kr	147,70 kr	150,90 kr	60%
2551 - 3400	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr	50%

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 och 4 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 anförts eget ackordsarbete skall fördelningstalet ej tillämpas.

4. Tidlön

a) Höjning av utgående löner vid timlön respektive månadslön

Yrkesgrupp	2017-05-01		2018-05-01		2019-05-01	
1 Yrkesarbetare	3,30 kr	574 kr	3,50 kr	609 kr	3,60 kr	626 kr
2 Viss l. > 2 år	3,10 kr	539 kr	3,30 kr	574 kr	3,40 kr	592 kr
3 Viss l. < 2 år	3,00 kr	522 kr	3,20 kr	557 kr	3,20 kr	557 kr
4 Övriga	3,00 kr	522 kr	3,20 kr	557 kr	3,20 kr	557 kr
5 lärlingar						
5951 - 6800	3,00 kr	522 kr	3,20 kr	557 kr	3,20 kr	557 kr
5101 - 5950	2,80 kr	487 kr	3,00 kr	522 kr	3,10 kr	539 kr
4251 - 5100	2,60 kr	452 kr	2,80 kr	487 kr	2,90 kr	505 kr
3401 - 4250	2,50 kr	435 kr	2,60 kr	452 kr	2,70 kr	470 kr
2551 - 3400	2,30 kr	400 kr	2,50 kr	435 kr	2,50 kr	435 kr
1701 - 2550	2,10 kr	365 kr	2,30 kr	400 kr	2,30 kr	400 kr
851 - 1700	2,00 kr	348 kr	2,10 kr	365 kr	2,20 kr	383 kr
0 - 850	1,80 kr	313 kr	1,90 kr	331 kr	2,00 kr	348 kr
6 Vuxenlärlingar						
5951 - 6800	3,20 kr	557 kr	3,40 kr	592 kr	3,50 kr	609 kr
5101 - 5950	3,20 kr	557 kr	3,40 kr	592 kr	3,50 kr	609 kr
4251 - 5100	3,10 kr	539 kr	3,30 kr	574 kr	3,40 kr	592 kr
3401 - 4250	3,00 kr	522 kr	3,20 kr	557 kr	3,30 kr	574 kr
2551 - 3400	3,00 kr	522 kr	3,20 kr	557 kr	3,20 kr	557 kr

b) Lägsta lön vid tidlönearbete

Timplön

Yrkesgrupp	2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
1 Yrkesarbetare	157,00 kr	160,50 kr	164,00 kr
2 Viss l. > 2 år	149,20 kr	152,50 kr	155,80 kr
3 Viss l. < 2 år	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr
4 Övriga	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr
5 lärlingar			
5951 - 6800	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr
5101 - 5950	133,50 kr	136,40 kr	139,40 kr
4251 - 5100	125,60 kr	128,40 kr	131,20 kr
3401 - 4250	117,80 kr	120,40 kr	123,00 kr
2551 - 3400	109,90 kr	112,40 kr	114,80 kr
1701 - 2550	102,10 kr	104,30 kr	106,60 kr
851 - 1700	94,20 kr	96,30 kr	98,40 kr
0 - 850	86,40 kr	88,30 kr	90,20 kr
6 Vuxenlärlingar			
5951 - 6800	153,90 kr	157,30 kr	160,70 kr
5101 - 5950	150,70 kr	154,10 kr	157,40 kr
4251 - 5100	147,60 kr	150,90 kr	154,20 kr
3401 - 4250	144,40 kr	147,70 kr	150,90 kr
2551 - 3400	141,30 kr	144,50 kr	147,60 kr

Månadslön

Yrkesgrupp	2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
1 Yrkesarbetare	27 318 kr	27 927 kr	28 536 kr
2 Viss l. > 2 år	25 961 kr	26 535 kr	27 109 kr
3 Viss l. < 2 år	24 586 kr	25 143 kr	25 682 kr
4 Övriga	24 586 kr	25 143 kr	25 682 kr
5 lärlingar			
5951 - 6800	24 586 kr	25 143 kr	25 682 kr
5101 - 5950	23 229 kr	23 734 kr	24 256 kr
4251 - 5100	21 854 kr	22 342 kr	22 829 kr
3401 - 4250	20 497 kr	20 950 kr	21 402 kr
2551 - 3400	19 123 kr	19 558 kr	19 975 kr
1701 - 2550	17 765 kr	18 148 kr	18 548 kr
851 - 1700	16 391 kr	16 756 kr	17 122 kr
0 - 850	15 034 kr	15 364 kr	15 695 kr
6 Vuxenlärlingar			
5951 - 6800	26 779 kr	27 370 kr	27 962 kr
5101 - 5950	26 222 kr	26 813 kr	27 388 kr
4251 - 5100	25 682 kr	26 257 kr	26 831 kr
3401 - 4250	25 126 kr	25 700 kr	26 257 kr
2551 - 3400	24 586 kr	25 143 kr	25 682 kr

Anmärkning

För certifierad ventilationsmontör utgår ett tillägg om 4 kronor per timme.

§ 6 Ersättningar vid sjukdom

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.

Sjuklön vid timlön och ackord

- 0 % för den första dagen i varje sjuklöneperiod.
- 80 % för de följande 13 kalenderdagarna med sjuklön i varje sjukperiod.

Sjuklön vid månadslön

- Ingen sjuklön utges för den första dagen i varje sjuklöneperiod.
- Sjuklön utges med 1/210 av månadslönen per timma eller 1/27,5 av månadslönen per hel arbetsdag för de följande 13 kalenderdagarna med sjuklön i varje sjukperiod.

Anmärkning

För arbetare med månadslön görs avdrag enligt § 2 punkt 21.

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 förskottsnivån 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.

c) 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.

d) 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 han får kännedom om anledning till arbetsoförmågan så tidigt som möjligt.

e) 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.

f) Ersättning till smittbärare

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

§ 7 Traktamente och reseersättning

1. Arbete på främmande ort

a.1) 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:

- Dagtraktamente 06 – 24 220,00 kr
- Natttraktamente 00 – 06 110,00 kr

Reducering av dagtraktamente vid kostförmån

- Frukost 44:00 kr
- Lunch 77:00 kr
- Middag 77:00 kr

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.

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

a.2) Förrättningsbidrag

Om arbetstagaren själv väljer att ordna logi och övernattnings har skett på förrättningsorten utges traktamente förrättningsbidrag om 116 kronor (35 % av traktamentsbeloppet) för varje dag då arbetstagaren utfört arbete på förrättningsorten under de första 90 kalenderdagarna. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utges förrättningsbidrag med 66 kronor (20 % av traktamentsbeloppet).

Anmärkning

Förrättningsbidrag är ersättning för vilken arbetsgivaren ska erlägga sociala

avgifter och göra avdrag för preliminärskatt enligt gällande lagstiftning.

b) Traktamente till lärlingar i vissa fall

När utbildning eller slutprov enligt Utbildningsavtalet sker vid skola där lärlingen anvisas logi och skollunch, har lärlingen rätt till ett särskilt dagtraktamente om 99,00 kr. Detta dagtraktamente gäller även för tillrese- och hemresedag som omfattar mer än 4 timmar.

c) 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 han motsvarande förmåner av arbetsgivaren.

d) 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 sovvningsplats 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.

Protokollsanteckning

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 resekostnadsersättning 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 mellan verkstad/bostad och tillfällig arbetsplats

Resa skall företas utom ordinarie arbetstid. Reskostnads- och restidsersättning utges för resa till den tillfälliga arbetsplatsen. Resvägen beräknas antingen från verkstaden eller från bostaden.

Protokollsanteckning

Arbetsgivaren äger ej rätt att kräva att verkstaden skall besökas varje dag, därest detta skulle fördyra eller fördröja arbetstagarens resa till arbetsplatsen.

Restidsersättning enligt punkterna a) och b) är semesterlönegrundande.

Överenskommelse om utgångspunkt för beräkning av resväg skall träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på företaget.

a) Allmänna kommunikationer (utom ordinarie arbetstid)

Restidsersättning för till- och återresa utges med 3,70 kronor per km till berörd arbetstagare avseende ett minsta avstånd från bostaden om två (2) km enkel resväg.

Med resväg avses kortast färdbara färdsträcka på allmän väg. Ovanstående gäller samtliga arbetstagare inklusive lärlingar.

Arbetsgivaren utger ersättning för styrkta kostnader för allmänna färdmedel eller av skatteverket godkända schablonbelopp. Dessa belopp avdrages från restidsersättningen.

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

Restidsersättning utges för såväl förare som passagerare, med 2,40 kronor för varje påbörjad körd kilometer. Detta gäller dock ej anställd chaufför som regleras enligt § 5 punkt 2 grupp 4, Övriga vuxna arbetstagare.

c) Arbetstagaren tillhandahåller bil (utom ordinarie arbetstid)

Har överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och den anställda om användande av egen bil i tjänsten utges bilersättning med 3,10 kr/km. Har överenskommelse träffats är den anställda skyldig att medtaga även andra arbetstagare i arbetslaget, vilka är skyldiga att utnyttja denna transportmöjlighet.

Restidsersättning utges enligt punkt b) till såväl förare som passagerare. Vid resa i tjänsten med egen bil ersätts kostnad för vägtullar/trängselavgifter. Om sådan överenskommelse enligt ovan ej träffats utges ersättning enligt punkt a).

4. Resa under ordinarie arbetstid

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

a) Allmänna kommunikationer (inom ordinarie arbetstid)

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

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

Reskostnadsersättning utges ej. Restidsersättning utges med utgående lön.

c) 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 under punkt 3 c).

Restidsersättning utges med utgående lön till såväl förare som passagerare.

§ 8 Löneutbetalning

1 Löneperiod

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

2 Tidnotor

Tidnotor förs veckovis eller annan period enligt företagets avlöningsrutiner och inlämnas första vardagen efter tidskrivningsperiodens slut. Tillämpar företaget tidsstämpling skall stämpelkort inlämnas samtidigt med tidnotorna.

Arbetsgivaren tillhandahåller adresserat och frankerat kuvert för insändande av tidnotor om arbetstagaren så begär.

Arbetstagaren lämnar för varje löneperiod tidsuppgifter på särskild tidnota, som tillhandahålls av arbetsgivaren. På tidnota skall finnas utrymme för redovisning av arbetsordernummer, arbetsplats, veckodag, antal tidlönetimmar och ackordslönetimmar samt reseersättning, traktamente, övertidstillägg och flextidstimmar.

Senast vid ordinarie avlöningstillfälle skall 1 ex av tidnotan återlämnas till berörd arbetstagare. På den återlämnade tidnotan skall eventuella ändringar anges.

Vid permittering skall tidnotor inlämnas och lön utbetalas på ordinarie avlöningsdagar. Permittering innebär fortsatt anställning med lön utan närvaroplikt.

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 omfattande de 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 alltid utbetalas 2 dagar före helgdagen eller fridagen.

4 Lönespecifikation

Vid utbetalning av lön skall arbetstagaren erhålla avlöningspecifikation. Avlöningspecifikationen skall utvisa organisationsnummer, all arbetad tid, alla förekommande löneelement, ersättningar och avdrag samt lönesumma. Specifikationen skall vidare ange reserverade semestermedel inklusive ersättning för semesterlönegrundande frånvaro. Under förutsättning att det är tekniskt möjligt i företagets befintliga lönesystem ska även arbetstidsförkortningssaldo framgå av avlöningspecifikationen. 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.

Med ersättningar avses övertidsersättning, reseersättning, traktamente m.m.

5 Ersättning vid sen löneutbetalning

Utbetalas ej avlön eller förfallet ostridigt ackordsöverskott på tid som anges ovan i denna paragraf samt i § 4 punkt 7), har arbetstagare rätt att i väntetidsersättning erhålla den för honom gällande lägstalön 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. Timtid 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 beräknas semesterersättning som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag jämte semestertillägg. 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: $\text{aktuell månadslön} \times (\text{genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret} / \text{sysselsättningsgrad vid semestertillfället})$

4. Förläggning av semesterledighet

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 Byggnadsregion på företagets 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 samrådsskyldighet fullgjord. Underrättelse om semestern lämnas arbetstagaren senast två månader före semesterns början, såvida ej särskilda skäl föreligger. För 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 ske med 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 ifrågavarande semesterförläggning, är arbetsgivarens samrådsskyldighet 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 samrådsskyldighet dock fullgjorts.

Vill Byggnads region ej medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samrådsskyldighet 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 underkunnig om när beslut om stängning fattas.

Anmärkningar:

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern har arbetsgivaren att i möjligast mån beakta såväl av arbetstagarna framförda individuella önskemål som de krav produktionen betingar.

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

För sådan arbetstagar, 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. Underrättelse till arbetstagar

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

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagar eller företrädare för honom ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelse lämnas om möjligt åtta veckor, dock senast fyra veckor före ledighetens början.

Anmärkning

Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se semesterlagen §§ 4 och 8.

7. Sjukdom m.m. under semesterledighet

Arbetstagaren är skyldig att, om företaget så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa, 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.

8. 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 skall utges innan berörd arbetstagare utnyttjar sin semester. För det fall att arbetstagaren ej kan utnyttja semesterdagen/semesterdagarna behålls redan utbetalt semestertillägg och/eller överskjutande delar.

9. 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 arbetstagare som till följd av driftmässiga 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 0,4% sker från och med den 1 maj 2017, med ytterligare 0,4% från och med den första maj 2018 och med ytterligare 0,4% från och med den första maj 2019. Avsättningen är en kompletterande premie enligt punkt 2 d, bestämmelser om Avtalspension SAF-LO.

e) Premiebefrielseförsäkring

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

f) 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.

g) Kollektiv personförsäkring

Kollektiv personförsäkring, olycksfalls-, fritids- och grupplivsförsäkring, tecknas i Folksam. Försäkringspremien är 0,2 % och ingår i avgiften som inbetalas till FORA.

Försäkringen ger ersättning vid dödsfall, rehabiliteringsersättning, invaliditetsersättning, ersättning vid tandskador och invaliditetshjälpmedel samt läke-, rese- och merkostnader enligt gällande försäkringsbesked.

Anmärkning

Punkt 2 g, Kollektiv personförsäkring utmönstras stegvis ur avtalet med 0,1% den 30 april 2018 samt utmönstras i sin helhet den 30 april 2019.

h) Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv och LO

Svenskt Näringsliv och LO har 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 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) 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) Vid taktäckning och större arbeten utom verkstaden skall ordentlig arbetsplats med skydd mot otjänlig väderlek över bänklats anskaffas och ordnas åt arbetstagarna.

c) 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 arbetstagaren. Vid en anställnings avslutande skall utdelade maskiner, verktyg och hjälpmedel ovillkorligen återlämnas.

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

e) Oförvållat uppkomna materiella skador under utförandet av arbete får ej lastas arbetstagaren.

f) För att arbetstagaren skall anses ansvarig för mottagna verktyg skall ordentliga verktyglådor med lås tillhandahållas av arbetsgivaren. Verktygen skall vara utlämnade mot kvitto. Arbetsgivaren skall anvisa låsbart utrymme för förvaring av verktyglåda och skyddskläder.

g) Arbetsgivaren ombesörjer och bekostar transport till och uppställning av på arbetsplatsen erforderlig bänk med bockar.

Transport av material eller verktyg, som inte kan bäras på en gång, bekostas av arbetsgivaren. Det innefattar även frambärning av material och verktyg, dock ej handverktyg till bänklats där arbetet utföres. Med bänklats enligt denna punkt avses vid ny- och ombyggnad plats i vindsplanet.

h) Arbetsgivaren skall ombesörja all erforderlig belysning för arbetets utförande.

i) Otjänlig väderlek. Om för arbetets utförande otjänlig väderlek föreligger, bör arbetsgivaren, oavsett om arbetstagaren gör framställning härom, avstanna arbetet. Arbetsgivaren bör om möjligt bereda annat arbete i stället.

j) Vid omtäckning eller reparation av gamla tak får avriven del av tak ej lämnas ointäckt under tid då arbetet ej pågår. Det skall intäckas så att skada inte kan uppstå. Därmed får även förstås att omfalsning icke med nödvändighet måste utföras på andra ställen än där fara för läckage föreligger. Arbetsgivaren är skyldig tillhandahålla presenning om så erfordras.

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

l) Arbetstagare har skyldighet att synligt bära tillhandahållen identitetsbricka.

2. Skydds- och arbetsmiljöregler

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

Anmärkning till a)

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) 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 skyddsskor med spiktrampskydd och skyddståhätta för arbete i verkstad eller på byggarbetsplats. För arbetstagare med återkommande utomhusarbete tillhandahålls såväl sommar- som vinterskor. När skyddsskorna genom slitage eller dylikt mist sin skyddsfunktion äger arbetstagaren rätt att i utbyte mot dessa erhålla nya individuellt utprovade och för arbetet lämpliga skyddsskor av godkänd skyddsklass.

Utlämnade persedlar förblir arbetsgivarens egendom och får endast användas under arbetstid om inte annan överenskommelse träffas, dessa skall förvaras och vårdas med omsorg av arbetstagaren. Vid en anställnings avslutande skall utdelade persedlar ovillkorligen återlämnas.

Arbetsgivaren skall ersätta arbetstagare för på arbetsplatsen förvarade gång- och arbetskläder som bevisligen blivit stulna eller utsatta för brandskada.

Ersättning utgår med 85 % av anskaffningsvärdet, dock högst 1 500 kr. Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare omedelbart lämna undertecknad specificerad anmälan över förlusten. 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) Med stöd av 5 § i 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) Godtagbar standard på personalutrymmen regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Arbetsplatsens utformning”.

e) Vid arbetsplatser med kortvariga arbeten skall arbetsgivaren sörja för att den anställde 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.

f) På verkstad, nybyggnad och större arbetsplats skall finnas en av arbetsgivaren bekostad och underhållen lätt tillgänglig förbandslåda. Arbetstagarna är skyldiga att vara aktsamma om densamma samt anmäla då utrustningen är bristfällig.

Vid arbete utom verkstaden skall arbetslaget inom sig utse en person som ansvarar för förbandslådan.

Om arbetstagare önskar erhålla en mindre förbandsask med första förband för att ha till hands vid mindre arbetsplats, är arbetsgivaren skyldig tillhandahålla sådan.

Protokollsanteckningar

Arbetsgivare har särskilt ansvar för att arbetare som saknar lämplig utbildning erhåller erforderliga instruktioner om användande av personlig skyddsutrustning.

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

§ 12 Förhandlingsordning vid tvist

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.

Med parter avses arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och facklig organisation. 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 till stånd inom i denna paragraf angivna tidsfrister får tvist ändå föras vidare.

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

1. Lokal förhandling

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

2. Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling mellan parterna på förbunds-nivå.

3. Tidsfrister

I punkterna 4–5 framgår de tidsfrister som gäller vid lönetvister och arbetsskyldighetstvister.

a) 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 vartill yrkandet hänför sig och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat.

b) 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.

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

d) 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 3 a) de tidsfrister som anges i respektive lag. För begäran av centrala tvisteförhandlingar gäller regeln i 3 b).

e) 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.

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.

Gällande ackordstvister om ackordsräkning hänvisas till reglerna i § 4 punkt 8 a) - c).

5. Tvist om arbetsskyldighet

Uppkommer tvist om arbetsskyldighet 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 arbets-

givaren 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 arbetsskyldighet inte lösas vid central förhandling, skall arbets-

givaren väcka talan vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar från förhandlingarnas avslutande.

6. 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.

7. 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.

8. 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 densamma skall anses avslutad.

9. 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.

10. Ränta

På förfallen fordran utges ränta enligt räntelagen.

§ 13 Giltighetstid och uppsägningsförfarande

Detta avtal gäller för tiden 1 maj 2017 t.o.m. 30 april 2020 såvida ej annat framgår av avtalstexten. Ändringar i avtalet gäller från och med den 1 maj 2017, om ej annat anges.

Om begäran om förhandling ej inges minst 2 månader före den 30 april 2017 förlängs överenskommelsen med 1 år i sänder. Om begäran om förhandling framställs senast den 28 februari 2017 gäller avtalet för tid efter den 30 april 2017 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.

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

För ackordsprislistorna gäller följande övergångsbestämmelser:

Arbeten som avslutats före den 23 juni 2017 betalas med tidigare gällande ackordstillägg. För arbeten som avslutas efter detta datum betalas med de nya ackordstilläggen.

För övriga avtalsår gäller sista april som brytdatum.

Stockholm den 12 maj 2017

PLÅT & VENTFÖRETAGEN

SVENSKA BYGGNADSARBETARE-
FÖRBUNDET

Johan Lindström

Roger Johansson

Jörgen Rasmusson

Christer Härjelin

Claes Arenander

Lars-Göran Eriksson

Hans Eriksson

Per-Jörgen Persson

Alexander Iliev

Thomas Andersson

Leif Pettersson

Martin Andersson

Stefan Ödberg

Håkan Sidén

Bilagor

1. Överenskommelse med anledning av lagen (1982:80) 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 § 1 punkt 2 uppräknade omfattning separata turordningskretsar.

1. Anställningsavtal för lärlingar

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

2. Uppsägning – skadestånd

En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den vid varje tillfälle gällande uppsägningstiden. Arbetsgivaren är då berättigad till ersättning svarande mot den del av uppsägningstiden som icke iakttagits. Därvid gäller att ersättning skall utgå med utgående lön och beräknas efter det antal timmar per vecka som vid tiden för uppsägningstillfället varit gällande för arbetstagare, dock för högst 1 månad.

Kvittning av semesterlön får ej ske så länge anställning på går. Frivillig kvittning får dock ske. Kvittning får ej ske av särskilda branschavgifter.

Om arbetstagare, som slutat sin anställning, häftar i skuld till arbetsgivaren för ostridig fordran, kan kvittning ske i enlighet med Kvittningslagens bestämmelser. Sådan kvittning kan endast avse semesterlön som av vederbörande arbetsgivare avsatts för arbetstagare.

3. Särskilda bestämmelser avseende lärlingar med utbildningskontrakt enligt Utbildningsavtalet

a) Lärling kan provanställas i 6 månader.

b) Lärling undantas från turordningsreglerna i lag (1982:80) 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 5 § 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 anställning som 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 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 anlitande av uthyrnings- eller bemanningsföretag.

6. Bemanning

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 inhyrning

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

För 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 anlitande 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 för-

handling 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 arbetstagarnas 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 nämnden 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 i 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.

7. Rätt att stå kvar i anställningen till fyllda 67 år

Arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år, om inte annat följer av detta avtal.

Anmärkning

Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF/LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken han/hon fyller 65 år.

a) Varsel om upphörande av anställning vid fyllda 67 år

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

En arbetstagare som fyllt 67 år 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 arbetsgivaren 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.

8. Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att vid en anställnings upphörande skriva ett korrekt arbetsgivarintyg i enlighet med Arbetslöshetskassans regler.

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 produktions- och 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 b.

9. Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- arbetstagarens eget vållande,
- olovlig konflikt inom LO:s område,
- att nyttillträdande i branschen permitteras i samband med huvudsemester i enlighet med förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring,
- offentlig myndighets beslut 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. Samarbete mellan företag

För att underlätta företagens möjligheter att klara arbetskraftsbehovet och möjliggöra för företagen att fullgöra kontraktstider samt åta sig större arbetsobjekt samt för att i största möjliga utsträckning undvika permittering, förklarar sig Byggnads villigt medverka till att samarbete mellan i branschen verksamma företag kan komma till stånd, därest följande iakttas:

1. Samarbete genom lån av anställda arbetstagare avses endast omfatta företag som är bundna av detta kollektivavtal.
2. Anställda vid det företag som lånar arbetstagare har företräde till förekommande ackordsarbeten.
3. Inlånad arbetstagare som arbetar tillsammans med företagets egna arbetstagare skall ingå i gemensamhetsackord.
4. Inga inskränkningar får ske vad gäller den inlånade arbetstagarens rätt till bibehållen anställning hos ordinarie arbetsgivare.
5. Kollektivavtalets § 4 punkt 1 c) 4 st. protokollsanteckning, skall iakttas.
6. Erbjudet arbete, på annat företag, skall anses lämpligt
 - om skälig hänsyn tagits till arbetstagarens yrkesvana och förutsättningar samt andra personliga förhållanden,
 - om anställningsförmånerna är förenliga med de som vid i branschen jämförbara företag utges till arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer,
 - om arbetet ej hänför sig till arbetsplats där arbetskonflikt råder till följd av stridsåtgärd som är lovlig enligt lag och kollektivavtal,
 - om förhållandena på arbetsplatsen motsvarar vad som anges i författning eller myndighets föreskrifter rörande åtgärder till förebyggande av ohälsa eller olycksfall.

4. Överenskommelse om tillämpningsregler rörande MBL 38 § inom avtalsområdet

Enligt MBL 38 § föreligger förhandlingsskyldighet för arbetsgivare som avser att anlita underentreprenör. Med arbetsgivare avses i detta avtal kollektivavtalsbundet företag. Med beaktande av nedan träffad överenskommelse som är kollektivavtal ges företagen möjlighet att tillämpa ett förenklat förfarande som alternativ till förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 §.

1. Förhandling genom förenklat förfarande

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 § första stycket är fullgjord om det nedan angivna är uppfyllt.

Arbetsgivaren överlämnar till den lokala arbetstagarorganisationen en förteckning över underentreprenörer som kan bli aktuella att anlita. Sådan förteckning ska innehålla följandeuppgifter: organisationsnummer, fullständigt namn och adress, telefonnummer och e-postadress.

Den lokala arbetstagarorganisationen har sedan att inom 2 veckor 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 sådan underrättelse är arbetsgivaren skyldig att förhandla om denne avser att anlita aktuell underentreprenör. Lämnas ingen underrättelse står det arbetsgivaren fritt att anlita de på förteckningen angivna underentreprenörerna.

Underentreprenör som är medlem i Plåt & Ventföretagen behöver inte tas upp på förteckningen över underentreprenörer. Plåt och Ventföretagen kontrollerar att medlemsföretagen innehar F-skattebevis, momsskattebevis och registreringsbevis.

2. Förhandling i övriga fall

Har arbetsgivaren ej lämnat förteckning enligt p. 1 och avser han att anlita underentreprenör som ej upptagits på förteckning, föreligger förhandlingskyldighet enligt MBL 38 § med beaktande av detta avtal.

Protokollsanteckning

Om den lokala arbetstagarorganisationen vägrar godkänna tilltänkt underentreprenör ska den ange skälen härtill.

5. Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer (HEA)

1. Kontroll och förteckning av underentreprenörer

Arbetsgivare skall kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

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

2. 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 iaktta 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 (underentreprenörslista).

Byggnads Region har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av denna bilaga, rätt att få ta del av de uppgifter i underentreprenörslistan 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 arbetsdagar 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 arbetstagaren fått korrekt lön och ersättning kan Byggnads Region hos huvudentreprenören begära 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 tillsammans 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 inrättade OR-fonden. Efter sådan utbetalning kan regressrätt göras gällande gentemot den arbetsgivare som enligt OR-nämndens beslut har betalningsansvar eller mot arbetsgivare som på annat sätt brustit i sina förpliktelser 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.

6. Överenskommelse om tillämpning av lagen (1974:358) 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.a Utbildning av fackliga förtroendemen

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

3.b 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 förtroendemen.

Byggnads åtar sig, avseende centralt framtagen utbildning för fackliga förtroendemen, 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 förtroendemannaut-

bildning 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.

4. 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.

7. 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, förhandling ske gentemot den lokala fackliga organisationen. Information enligt 19 § MBL kan i sådant fall ske, om företaget så önskar, till annan av organisationen utsedd facklig förtroendeman.

3. Kontaktombud – facklig förtroendeman

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

Protokollsanteckning

1. Detta innebär ingen inskränkning för den lokala fackliga organisationen att utse sådant kontaktombud till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.
2. Den lokala fackliga organisationen skall skriftligen meddela respektive företag vem som utsetts till kontaktombud. Motsvarande meddelande 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 (bilaga 6).

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 (se kollektivavtalet § 12).

8. 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 bygg-arbetsplatserna, 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, arbetssjukdomar 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 fastställd 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. Kan enighet inte uppnås vid denna överläggning skall parterna, senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutligt avgörande av frågan.

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 behov alternativt att behov påkallats av arbetstagare.

6. Vågran 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 i 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 i särskilda 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 kungörelse om systematiskt arbetsmiljöarbete och i övrigt av gällande lagstiftning på området.

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

Med lokal facklig organisation avses av Byggnads region.

5. 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.
5. Som förebyggande åtgärder kan nämnas temadagar om arbetsmiljö samt möjligheter till styrketräning och gymnastik. Lämpliga program för temadagar utformas av CAK.

6. Friskvård

Arbetstagare har rätt att på begäran och mot uppvisande av kvitto erhålla ett årligt friskvårdsbidrag om 2500 kr. Krav för att ersättning ska utgå är att kostnaden är godkänd som friskvård enligt skatteverkets regler.

7. Utbildning

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 branschpassad 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 aktuell utbildningsplan anger.

8. Tvister

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

Tvist om tillämpning av detta avtal behandlas centralt av parterna.

9. Giltighetstid

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

9 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 betalda tiden 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.

10 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.

Parterna är överens om att skyndsamt tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp som ska utarbeta anpassningar av – Avtal om granskningsunderlag och statistikuppgifter – mellan Byggnads och Sveriges Byggindustrier (daterat 2010-03-31). Avtalet ska undertecknas snarast och LÖSEN-systemet ska införas senast den 1 januari 2018. Arbetet i arbetsgruppen ska endast syfta till att justera texten så att Plåt & Ventföretagen sätts in som part och justera relevanta datum. Under 2018 ska alla eventuella uppkomna lokala tvister hanteras av de centrala parterna.

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 i § 3 punkten 8.2 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.

8.2 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 obekvämt 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.

Utbildningsavtal

1. Inledning

Följande avtal beträffande utbildningsformer inom byggnadsplåtslageri och ventilationsarbeten (nedan ”utbildningsavtalet”) har denna dag träffats mellan Plåt- & Ventföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (nedan ”Byggnads”).

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

Utbildningsavtalet har en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader.

2. Plåt- och Vent Yrkesnämnden (PVYN)

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

3. 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.

4. 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.

5. Utbildningens form och omfattning

Utbildningsvägar är:

- Grundutbildning (gymnasieskola, vuxenutbildning)
- Färdigutbildning (i företag)
- Företagslärling (grund- och färdigutbildning i företag)

Med grundutbildning avses av branschen godkänd utbildning inom gymnasieskolan eller annan utbildningsanordnare. Utbildningen avslutas med gymnasieexamen eller motsvarande examensprov.

Med färdigutbildning avses den fortsatta utbildningen som anställd på ett företag. Utbildningen bör innehålla en avstämning vid ca 4 000 timmar, eller vid behov, och avslutas med en yrkesexamen enligt punkt 8.

Med utbildning som företagslärling avses de som anställts i företag och får hela sin utbildning som anställd på företaget. Utbildningen bör innehålla avstäm-

ningar vid ca 2 000 timmar och ca 4 000 timmar, eller vid behov samt avslutas med en yrkesexamen enligt punkt 8.

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

Total utbildningstid för ovanstående utbildningsformer är 6 800 timmar. Ovanstående utbildningsformer medför rätt för den anställda att avlägga yrkesexamen för erhållande av yrkesbevis.

För anställd, som genomgår utbildning enligt detta avtal, skall utbildningskontrakt tecknas. En sådan anställd är att betrakta som lärling.

Arbetsgivaren skall tillse att lärlingens utbildning blir så varierande som möjligt inom ramen för företagets verksamhet.

6. Utbildningskontrakt

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

När arbetsgivare anställt lärling som genomgått plåt-ventilationsutbildning på gymnasieskola eller motsvarande förbinder sig också arbetsgivaren att ge lärlingen färdigutbildning enligt detta avtal.

Arbetsgivaren ska när lärling anställts så snart som möjligt eller senast inom 2 veckor anmäla detta till huvudyrkesombudet (HYO). Huvudyrkesombudet eller hans ersättare skall utan dröjsmål därefter kontakta arbetsgivaren för överenskommelse av tidpunkt för upprättande av utbildningskontrakt. Lärotiden räknas från och med dagen för utbildningskontraktets tecknande.

7. Tillgodoräkande av utbildning

För grundutbildning omvandlas uppnådda gymnasiepoäng till timmar.

Gymnasielärlingar får utöver grundutbildning tillgodoräkna tid för feriearbete, dock högst till 4 000 timmar, i den omfattning PVYN fastställer.

Vuxenlärlingar får utöver grundutbildning tillgodoräkna tidigare arbetslivserfarenhet, dock högst till sammanlagt 3 400 timmar, i den omfattning PVYN fastställer.

Företagslärlingar får tillgodoräkna tidigare arbetslivserfarenhet, dock högst 600 timmar, i den omfattning PVYN fastställer.

Lärling som vill återopa feriearbete, annan utbildning eller yrkeserfarenhet utöver grundutbildning skall styrka detta senast då utbildningskontrakt enligt punkt 5 skrivs.

8. Obligatorisk utbildning

Den som genomgår yrkesutbildning enligt detta avtal och som inte genomgått 3-årig gymnasieutbildning med inriktning mot byggnads- eller ventilationsplåtslageri eller annan av PVYN motsvarande godkänd utbildning, skall delta i av PVYN anordnad eller anvisad utbildning för yrket, vilken normalt omfattar 3 kurser på vardera 160 timmar.

Protokollsanteckning

Ersättning utges med bibehållen lön samt traktamente enligt § 7 punkt 1 a 2).

9. Yrkesexamen

Yrkesutbildning enligt detta avtal innefattar även en av PVYN fastställd yrkesexamen. Yrkesexamen avläggs normalt efter 5 350 timmars utbildningstid.

Efter godkänt prov och 6 800 timmars utbildningstid utfärdar PVYN yrkesbevis.

Lärling som genomfört yrkesexamen med godkänt resultat erhåller en bonus på 600 timmar.

Byggnadsplåtslagare, ventilationsplåtslagare, ventilations-montörer och arbetstagare enligt kollektivavtalets § 5 punkt 2 grupp 2 – 3 kan få avlägga en av PVYN fastställd yrkesexamen om bransch- och yrkeserfarenhet kan styrkas med minst 10 000 timmar.

10. Särskilda skyldigheter vid anställning för yrkesutbildning enligt detta avtal

a) för arbetsgivaren

Arbetsgivaren skall tillse att

- lärlingen erhåller systematisk undervisning så han tillägnar sig goda kunskaper och färdigheter för yrket,
- lärlingen skriver upp arbetad tid som arbetsgivaren redovisar till PVYN,
- lärlingen för tid på särskilda arbetskort/tidrapporter,
- beordra lärlingen att medverka vid uppföljningar av utbildningen,
- medverka vid uppföljningar av utbildningen och sammanställning av tidrapporter,
- beordra lärlingen att delta i av PVYN anvisad utbildning,
- beordra lärlingen att efter PVYN:s kallelse avlägga yrkesexamen,
- utsedda handledare på företaget har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag.

b) för lärlingen

Lärlingen skall

- utföra alla till yrket hörande arbets- och utbildningsuppgifter som det åligger denne i enlighet med utbildningskontraktet och detta avtal, allt efter arbetsgivarens eller av denne utsedd handledares anvisningar,
- delta i av PVYN anvisade kurser som åligger lärlingen enligt utbildningskontraktet och detta avtal samt följa de regler som PVYN fastställt för såväl studier som inkvartering,
- föra tid på särskilda arbetskort/tidrapporter,
- efter PVYN:s kallelse avlägga yrkesexamen.

11. Introduktionsprogram för lärlingar

Arbetsgivaren eller den han utser skall ge lärlingen introduktion enligt den av PVYN framtagna Handledarguiden.

Om skyddsombud utsetts på företaget bör denne medverka i introduktionen som rör personlig skyddsutrustning, skyddsräcken, takskyddsanordningar, stegar, ställningar och maskiner osv.

Lärlingen får inte delta i företagets produktion innan introduktionen är genomförd.

Introduktionen kan omfatta 0,5 + 0,5 dagar och genomförs omedelbart efter anställningens början.

Uppföljning av introduktionen kan omfatta 0,5 + 0,5 dagar och genomförs efter cirka 3 månaders anställning.

Introduktionsprogrammets längd kan anpassas beroende på lärlingens ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet.

Introduktionsprogrammet omfattar även elever.

12. Handledare, uppdrag och ersättning

På företag som åtagit sig att utbilda, ska minst en handledare utses. Handledaren ska ha erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag. Handledaren ansvarar för att lärlingen deltar i olika typer av arbete, för att garantera utbildningens bredd. Handledaren ansvarar också för att göra avstämningar av lärlingens kunskaper, samt att kontakt hålls med Lokala Yrkeskommittén.

Om anställd som arbetar på ackord utses till handledare för lärling eller elev från gymnasieskolan på arbetsplatsförlagd utbildning (APU) skall denne ha särskild ersättning från arbetsgivaren för den mertid som åtgår för handledaruppdraget. Ersättningens storlek bestäms i uppgörelse mellan arbetsgivaren och handledaren. Om ej annat avtalats gäller uppgörelse om särskild ersättning i löpande 6 månader. Därefter kan part omförhandla ersättningens storlek.

Handledaren kan avsäga sig uppdraget om uppgörelse om särskild ersättning ej kan nås.

13. Överklagande av beslut fattade av PVYN

Arbetsgivare eller lärling kan, om vederbörande är missnöjd med beslut i utbildningsfrågor, inom 30 dagar skriftligen begära omprövning av beslutet hos PVYN. Efter omprövning meddelar PVYN berörda parter utfall.

PVYN:s omprövningsbeslut kan skriftligen överklagas till PVF inom 30 dagar efter att beslut delgivits.

14. Skadestånd i visst fall

Lärling som förorsakat PVYN kostnader genom att utan giltigt skäl icke utnyttja anvisad skola är skyldig att utge ersättning till PVYN för uppkommen skada. Detsamma gäller för arbetsgivare som utan giltigt skäl inte beordrar lärling att delta i kurs eller yrkesexamen som lärlingen av PVYN kallats till.

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 8:	Utvecklingsavtal
Bilaga 10:	Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO-PTK.
Bilaga 11:	Överenskommelse gällande gränserna mellan måleri- och plåtslageriyrkenas arbetsområden.
Bilaga 12:	Arbetsmiljöutbildning
Bilaga 13:	Överenskommelse om gemensam lönestatistik / Bygglösen.
Bilaga 16:	Tillämpningsanvisningar avseende icke nivåhöjande löneökningar

Register

- allmänna kommunikationer, 35
- anställningsavtal, 55, 56
- anställningsskydd, 50, 55
- arbete utomlands, 34
- arbetsgivarintyg, 59
- arbetsmiljöförordningen, 47
- arbetsmiljölagen, 47, 50, 69
- arbetsmiljöregler, 46
- arbetsmiljöutbildning, 71, 72
- Arbetsmiljöverket, 47, 70
- arbetsorder, 45
- arbetsplatsanmälan, 45
- arbetsskada, 43
- arbetsskyldighet, 49
- arbetstid, 10
- avgångsbidrag, 43
- avlöningsspecifikation, 38
- avtalsgruppsjukförsäkring, 43
- avtalspension, 43
- begravning, 14
- belysning, 45
- bemannning, 56
- beräkningsexempel ackord, 25
- betald ledighet, 65
- bygglösen, 74
- bänkplats, 20, 45
- delmätning, 22
- egenkontroll, 6
- ej prissatt, 20, 26
- entreprenadkedjor, 63
- facklig förtroendeman, 65, 66, 67, 68, 69
- fackligt arbete, 66
- fridag (arbetsfria dagar), 12, 17, 33, 37
- friskvårdsbidrag, 71
- förbandslåda, 47
- fördelning av ackord, 21, 24
- fördelningstal, 24, 25, 28
- företagshälsovård, 14, 70, 71
- förhandlingsordning, 26, 52
- förhandlingsskyldighet, 60, 62, 67
- förhandsmätning, 19, 21
- förrättningsbidrag, 33
- förskott, 21, 22, 23, 32
- förstadagsintyg, 32
- förtroendemannautbildning, 65
- föräldralön, 43, 44
- gemensamhetsackord, 61
- granskning, 25, 74
- handledare, 48, 78, 79
- helgdagar (arbetsfria dagar), 10, 12, 17, 33
- huvudsemester, 39, 40, 41, 60
- huvudyrkesombud, 55, 77
- identitetsbricka, 46
- information, 67, 73
- informationsskyldighet, 67
- inhyrning, 57, 58
- kompensationsledighet, 8, 10, 11, 12
- koncern, 68
- kontaktombud, 45, 67, 68, 70
- kontroll av UE, 63
- kontroll och rättelse, 6
- kostförmån, 33
- ledighet, 8-15, 39, 41, 43, 50, 65, 68
- logi, 33, 34

lokal arbetstagarorganisation, 49, 67, 73
 lokal facklig organisation, 69, 70
 lån av anställda, 61
 lägsta lön vid tidlönearbete, 30
 lärling, 16, 18, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 34, 35, 48, 55, 76, 77, 78, 79, 80
 löneform, 10, 15, 17, 18, 19, 27
 lönegranskning 74
 lönestatistik, 81
 löneutbetalning, 34, 38
 maskiner, 20, 45, 79
 medbestämmande, 57, 67, 68
 målningssarbete, 46, 56
 månadslön, 12, 15, 17, 29, 31, 37, 39, 42, 64, 73, 75
 nära anhörig, 14
 obligatorisk utbildning, 27, 34
 omställningsförsäkring, 44
 ordningsregler, 55
 OR-nämnden, 64
 ostridigt belopp, 25
 otjänlig väderlek, 45, 46
 parallelltidssättning, 31, 32, 65, 73
 pensionsavsättning, 43
 permitteringslön, 60
 personalutrymme, 47
 personförsäkring, 44
 personlig skyddsutrustning, 47, 79
 premiebefrielseförsäkring, 43
 provanställning, 55
 rakt ackord, 17
 reskostnad, 34, 35, 71
 resttidssättning, 34, 35
 resultatbonus, 18
 ränta, 38, 52
 samverkan i företagen, 70
 semesterersättning, 27, 39, 50, 75
 semesterförläggning, 40, 41
 semesterlagen, 39, 41, 50
 semesterlön, 13, 15, 35, 38, 39, 41, 50, 55, 60, 73
 sjukanmälan, 32
 sjukdom, 14, 15, 31, 32, 33, 41, 43, 44
 sjuklön, 13, 31, 32, 33
 skadestånd, 50, 55, 59, 70
 skyddskläder, 45
 skyddsombud, 45, 65, 70, 72, 79
 skyddsskor, 46
 smittbärare, 32
 snöskottning, 46, 56
 tidlön, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 30, 31, 37, 65, 73, 74
 tidnotor, 6, 8, 19, 37
 tidsbegränsad anställning, 56
 tidsfrister, 21, 23, 25, 26, 49, 50, 51
 tillfällig anställning, 56
 tillfällig arbetsplats, 34, 35
 timlön, 10, 15, 17, 29, 31, 39, 64
 timtidsuppgifter, 21, 23
 tjänstegrupplivförsäkring, 43
 traktamente, 33, 34, 37, 38, 78
 trygghetsförsäkring vid arbetsskada, 44
 turordning, 55, 57, 59, 60
 tvist, 26, 49, 50, 51
 tvist om ackord, 26
 tvist om ackordslön, 26
 tvist om ackordsräkning, 26
 underentreprenör, 5, 62, 63

underentreprenörer, 5, 62, 63
underentreprenörslista, 63
underrättelse, 40, 41, 62
uppsägning, 44, 53, 55, 57, 59
uppsägningstid, 8, 53, 55, 59, 76
utbetalning, 21, 22, 34, 37, 38, 42,
64
utbildning, 6, 24, 27, 34, 47, 48,
55, 65, 68, 70, 71, 72, 76, 77, 78,
79, 80, 81
utbildningskontrakt, 27, 55, 77, 79
utbildningstid, 77, 78
utvecklingsavtal, 73, 81
varsel, 12, 55, 59
verktyg, 20, 45
visstidsanställning, 56
väntetidsersättning, 38
yrkesexamen, 27, 76, 77, 78, 79,
80
yrkesgruppering, 27
yrkesnämnd, 76
yrkesutbildning, 76, 78
återanställningsrätt, 56
överdragskläder, 46



PLÅT & VENTFÖRETAGEN



BYGGNADS