



Kollektivavtal Samhall 2025–2027

tecknat mellan parterna
Fremia, Samhall och LO-förbunden

Giltighetstid: 2025-10-01–2027-09-30



© Landsorganisationen i Sverige, Samhall AB och Fremia 2025

Grafisk form: LO

Omslagsfoto: Samhall, samhall.se

Produktion: Bantorget Grafiska AB

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-566-3772-8

LO 25.10 9 000

Innehållsförteckning

Ingress till avtalet.....	4
Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna	5
§ 1 Branschavtalets tillämpningsområde m m	7
§ 2 Anställning.....	8
§ 3 Allmänna bestämmelser	10
§ 4 Arbetstid	12
§ 5 Övertidersättning.....	19
§ 6 Lön och lönebestämmelser	21
§ 7 Sjuklön m m	26
§ 8 Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete	30
§ 9 Restidsersättning.....	32
§ 10 Permission och tjänstledighet.....	33
§ 11 Semester.....	35
§ 12 Ledighet och ersättning vid sjukdom, arbetsskada, läkar- och sjukvård m m	41
§ 13 Arbetsmiljö	43
§ 14 Omflyttning och omplacering	44
§ 15 Beredskapstjänst och beredskapsersättning	46
§ 16 Övergång till annan arbetsgivare.....	48
§ 17 Anställningens upphörande	49
§ 18 Giltighetstid	51
Bilaga 1 Särskilda bestämmelser för direktanställda arbetare anställda inom Samhalls verksamhetsområde.....	52
Bilaga 2 Flextidsavtal för arbetare vid Samhall	54
Bilaga 3 Avtal om arbetsmiljö och företagshälsövård.....	58
Bilaga 4 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	60
Bilaga 5 Samordningsbestämmelser	62

Ingress till avtalet

Grunderna för Samhalls verksamhet är fastlagda genom beslut av regering och riksdag. Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning där behoven finns. Samhalls förutsättningar är fastlagda genom statlig ersättning för merkostnader för den arbetsmarknadspolitiska insatsen, samt krav på resultat i form av volym arbete och övergångar.

Företaget har såväl likheter som avgörande skillnader jämfört med andra företag på den svenska arbetsmarknaden. Samhall är, precis som andra företag, beroende av det som sker i omvärlden. Det gäller förändringar i marknadens efterfrågan på varor och tjänster samt förändrade möjligheter för företaget att bedriva effektiv produktion. Samhall är ett företag som även ålagts ett socialt ansvar som går utöver det som gäller för andra företag. Det innebär att hänsyn till de arbetsmarknadspolitiska och individuella förutsättningarna måste vara vägledande vid tillämpningen av det mellan parterna träffade avtalet.

Det är mot den bakgrunden detta kollektivavtal ska ses. Syftet är att kombinera såväl kraven på flexibilitet som nödvändigheten att ta individuella hänsyn. Syftet är att göra det möjligt för företaget att bedriva en sund affärsverksamhet samtidigt som anställda ska kunna känna trygghet. Det betyder också att de krav på omställningar, flexibilitet och förändringar som ständigt förekommer på den svenska arbetsmarknaden måste anpassas för Samhall. Stora krav kommer att ställas på dem som har möjlighet till omställning. Samma krav kan inte ställas på de som, på grund av sin funktionsnedsättning, har begränsad förmåga till omställning – de måste ha möjlighet att känna trygghet på sin arbetsplats. Det är också av vikt att medarbetare med funktionsnedsättning får möjlighet att utvecklas i arbetet och därigenom får möjlighet till löneutveckling inom Samhall.

Avtalet ska vidare utgöra ett instrument för att öka intresset för kompetensutveckling samt stärka viljan att pröva nya utmaningar och förmågan att om möjligt övergå till arbete i det övriga arbetslivet. Det gör att avtalet både är traditionellt för den svenska arbetsmarknadens förhållanden och ett unikt dokument för just den särprägel som Samhall har.

Övriga gällande avtal och överenskommelser mellan parterna

1. Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal.
2. Jämställdhetsavtal mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.
3. Medbestämmandeavtal (MBA)
4. Kollektivavtal om omställning Fremia-LO (hanteras via omställningsstiftelsen CIKO)
5. Utvecklingsavtal Samhall, FREMIA-LO/PTK
6. Avtalsförsäkring Fremia-LO

I avtalsförsäkring Fremia-LO ingår följande delar (hanteras via Pensionsvalet)

1. Grupplivförsäkring, AGL
2. Avtalsgruppförsäkring, AGS
3. Gemensam tjänstepension, GTP
4. Föräldrapenningtillägg, FPT
5. TFA Fremia – LO-PTK
6. Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring, LFU
7. Premiefrielseförsäkring, PBF
8. GTP Familjeskydd

Arbetare som den 1 januari 2019 var helt eller delvis sjuk och därefter inte återfått full arbetsförmåga i relation till sin tjänstgöringsgrad, eller som fått partiell sjukersättning beviljad under sin anställning hos Samhall AB, omfattas i stället av Avtalsförsäkring SAF-LO (hanteras via FORA).

Företagsöverenskommelser

- Medbestämmandets form i Samhall AB.
- Överenskommelse om inbyggd verksamhet.
- Överenskommelse om visstidsanställning på grund av särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder.
- Reseavtal.

- Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbest-exponering och ersättningsregler i anslutning därtill, SAF-LO/PTK.
- Reglering av villkoren för anvisade arbetare som avskedas eller sägs upp av personliga skäl från Samhall AB.
- Anställningsvillkor avseende anställda med lönebidrag för utveckling i anställning (LFU i Samhall).

§ 1 Branschavtalets tillämpningsområde m m

Mom 1 Tillämpningsområde

Branschavtalet gäller för samtliga arbetare inom berörda LO-förbunds organisationsområde anställda vid företag anslutna till Fremia och anställda vid Samhall.

Anmärkning

För direktanställd arbetare gäller, utöver vad som anges i detta avtal, särskilda bestämmelser, vilka framgår av bilaga 1.

Mom 2 Arbetsförmedlingens anvisningsrätt

Bestämmelserna i branschavtalet innebär inte någon inskränkning i arbetsförmedlingens rätt att anvisa arbetare till företagen.

Mom 3 Lokal anpassning

Avtalet utgör inte något hinder mot att företag träffar överenskommelse med central facklig part om andra villkor än som framgår av detta avtal. Sådan överenskommelse ska omfatta samtliga centrala fackliga parter i kollektivavtalet.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsform tillsvidareanställning

Arbetare anställs tillsvidare om inte annat överenskommes enligt nedan.

Visstidsanställning

1. Särskilda omständigheter

När särskilda omständigheter föreligger kan lokal överenskommelse träffas om anställning för viss tid. Sådan anställning får inte avse provanställning.

2. Arbetstoppar

För att underlätta vid arbetstoppar kan lokal överenskommelse träffas om visstidsanställningar för lägst två och högst sex månader.

3. Särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Arbetare som anställs inom ramen för särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder anställs för viss tid, dock högst tolv månader. Om särskilda skäl föreligger kan efter lokal överenskommelse anställningen förlängas ytterligare tolv månader.

Protokollsanteckningar

1. Central överenskommelse ska träffas avseende vilka arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inryms i anställningsformen ovan under punkt 3.
2. Möjlighet till praktikarbete ska kunna förekomma för den som genomgår AF:s eller Försäkringskassans utredning eller är placerad inom omsorgsverksamheten. Överenskommelse om sådan praktik träffas lokalt efter det att berörda myndigheter framfört ett önskemål.

Mom 2 Anställningens omfattning

Anställningen avser endera heltidsanställning eller deltidsanställning. Arbetstiden vid deltidsarbete ska i normalfallet utgöra lägst 20 timmar per helgfri vecka.

Mom 3 Anställningsbevis

Anställningsbevis, som ska utfärdas i samband med anställningen, ska innehålla uppgift om inom vilket verksamhetsområde arbetaren är placerad.

Mom 4 Verksamhetsområde

Verksamhetsområdet är ett ortsspecifikt område som ska fastställas genom förhandlingar mellan de lokala parterna. Verksamhetsområdet ska vara minst fem och högst 50 km.

Verksamhetsområden kan gå in i varandra. Vid fastställande av verksamhetsområde ska hänsyn till allmänna kommunikationer tas.

Förändring av verksamhetsområden ska inte göras om de innebär väsentliga fördyringar för de anställda, t ex dubbla busskort. Vid bristande enighet om verksamhetsområdets omfattning hänskjuts frågan till de centrala parterna. Om arbetstagare anvisas arbete på annan arbetsplats än vederbörandes ordinarie ska om inte särskilda skäl föreligger besked härom ges minst två dagar i förväg.

Anmärkning

Om arbetstagaren inte kan beredas arbete inom sitt ordinarie verksamhetsområde, och bristen på arbetsuppgifter inte kan betecknas som tillfällig, ska arbetstagaren, efter förhandling med lokal facklig organisation, kunna anvisas annat arbete inom närliggande verksamhetsområde. Vid anvisning av andra arbetsuppgifter ska hänsyn tas till den berörde arbetstagarens förutsättningar för ifrågavarande arbete.

§ 3 Allmänna bestämmelser

Mom 1

Anställda ska gemensamt verka för ett gott förhållande inom företaget.

Mom 2

Arbetare har att utföra de arbetsuppgifter som är förenade med anställningen. Arbetsinstruktioner liksom övriga av arbetsledningen lämnade anvisningar ska iakttas.

Mom 3

Överenskomna arbetstider ska hållas. Vid tidsregistrering av närvaro ska gällande regler följas. Ändring av reglerna om närvaroregistrering sker efter lokal överenskommelse.

Mom 4

Framställning om ledighet ska göras i så god tid som möjligt till arbetsledningen, som snarast ska lämna besked. Även anmälan om ledighet för fullgörande av fackliga och offentliga uppdrag ska göras i god tid.

Mom 5

Giltig frånvaroorsak ska snarast anmälas till företaget. Vidare ska företaget snarast underrättas om beräknad tidpunkt för återkomst i arbetet.

Mom 6

Föreskrifter till skydd mot arbetssjukdom eller arbetsskada ska noggrant iakttas. Befintlig skyddsutrustning ska användas.

Mom 7

Diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt vad avser företagets och uppdragsgivarens angelägenheter. Detsamma ska också iakttas i frågor som rör enskilda personer och deras personliga förhållanden.

Mom 8

Om en arbetare avser att åta sig en bisyssla av mer omfattande slag ska arbetaren först informera arbetsgivaren. Arbetaren äger rätt att delta i samhällslivet.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidslagen

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

Parterna är eniga om att paragraftexten ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Därigenom är arbetsmiljöaspekter beaktade mellan parterna.

Reglerna i paragrafen utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

Mom 2 Definitioner

EG:s arbetstidsdirektiv innehåller definitioner som är tvingande. Dessa återges här av tydlighetsskäl. Återgivna definitioner ska utom vad gäller bestämningen av natt inte anses utgöra kollektivavtalsreglering.

Arbetstid: All tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

Anmärkning

Beredskap räknas inte som arbetstid.

Natt: Med natt avses perioden mellan klockan 22.30 och klockan 5.30. Med stöd av central överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 0.00 och klockan 5.00.

Nattarbetande: Arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid.

Skiftarbete: Varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång. Metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

Anmärkning

Denna definition är inte avsedd att ändra gällande praxis inom avtalsområdet.

Skiftarbetare: Varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

Mom 3 Arbetstidsmått

Mom 3:1 Tillgänglig arbetstid

Under en beräkningsperiod om fyra månader får den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om högst 12 månader.

Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.

Mom 3:2 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställd arbetare utgör 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under fyra veckor. Den ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställd arbetare utgör vid intermittent tvåskiftarbete 38 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår.

Anmärkning

Vid intermittent 2-skiftarbete ska, om de lokala parterna inte kommer överens om annat, den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetare förläggas enligt följande: förmiddagsskiftet mellan kl 6.00 och 14.00 samt eftermiddagsskiftet mellan kl 14.00 och 22.00.

Vid skiftarbete för deltidanställd arbetare ska arbetstiden, om inte annat överenskommes lokalt, förläggas mellan kl 6.00 och 22.00.

Mom 3:3 Vid arbetstid förlagd enligt arbetstidsschema

För arbetare med annan arbetstid än dagarbetstid och intermittent 2-skiftsarbete anges arbetstidens längd och fördelning i arbetstidsschema.

Den ordinarie arbetstiden ska, för heltidsanställd arbetare med ordinarie arbetstid förlagd på såväl vardagar som sön- och helgdagar, utgöra i genomsnitt 38 timmar per vecka för en begränsningsperiod av fyra veckor. Här avsedd arbetare tillförsäkras åtta ledighetsdagar per fyraveckorsperiod eller två dagar per vecka i genomsnitt under den begränsningsperiod i arbetstidsschema som överenskommes mellan de lokala parterna.

Den ordinarie arbetstiden ska för heltidsanställd arbetare, vars ordinarie arbetstid inte infaller på s k lätthelgdagar, utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka för en begränsningsperiod av fyra veckor. Med lätthelgdagar avses röda kalenderdagar som infaller under måndag till fredag.

Anmärkning

Skiftarbete bör användas endast då så är absolut nödvändigt och endast beträffande arbetare för vilka det inte är olämpligt ur medicinsk synpunkt.

Mom 4 Arbetstidens förläggning

Mom 4:1 Överenskommelse om arbetstidens förläggning

Samråd om arbetstidens förläggning ska ske med den lokala fackliga organisationen innan företaget fastställer arbetstidsschemat. Begäran om ändring av arbetstidsschema ska göras i god tid, dock senast fjorton dagar före ändringens genomförande.

Anmärkning

Vid Samhalls stationära industrianläggningar som drivs i egen regi ska den ordinarie arbetstiden förläggas till vardagar och – om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna – enligt följande:

För heltidsanställd arbetare måndag–fredag mellan kl 7.00 och 16.00 med avbrott för två måltidsraster om sammanlagt en timmes längd.

För deltidсанställd arbetare måndag–fredag mellan kl 7.00 och 16.00.

Mom 4:2 Nattarbete

Parterna är överens om att nattarbete (0.00–5.00) i normalfallet inte ska förekomma. Om skäl för nattarbete föreligger kan överenskommelse om detta träffas med central arbetstagarpart.

Överenskommelse enligt ovan kan i normalfallet endast träffas för begränsad tid och/eller för ett visst uppdrag/arbete.

Mom 4:3 Raster och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast läggas ut om arbetspasset är längre än fem timmar.

Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

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

Mom 4:4 Dygnsvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

I dygnsvilan ska perioden 0.00–5.00 ingå om inte annat överenskommes med central arbetstagarpart.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som exempelvis skiftbyten, övertidsarbete eller överenskommen arbetstidsförläggning. Vid sådana avvikelser ska

arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om dygnsvilan förläggs till ordinarie arbetstid får detta inte medföra inkomstbortfall.

Om motsvarande förlängd viloperiod av sakliga skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetstagaren ges motsvarande förlängda viloperioder förlagda inom sju kalenderdagar.

Anmärkning

Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperioden som arbetstagaren har fått. Exempelvis 3 timmar, om viloperioden viss 24-timmarsperiod varit 8 timmar.

Central part kan, om synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om tillämpningen av detta moment.

Mom 4:5 Veckovila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska arbetstagare ha minst trettiosex timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid får detta inte medföra inkomstbortfall.

Mom 5 Avtalsenliga fridagar

Med undantag av vad som sägs i mom 3:3 är påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton arbetsfria dagar.

Mom 6 Arbetstidsförkortning

För varje fullgjord arbetsvecka utges ledighet med bibehållen lön för heltidsarbetare enligt följande:

Dagarbete	99 minuter
Tvåskiftsarbete	92 minuter
Annat skiftarbete	85 minuter

Heltidsarbetande arbetare som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss vecka och deltidssarbetande erhåller ledighet i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att ledigheten eller del därav schemaläggs. Utläggning av ledighet sker efter överenskommelse mellan arbetaren och arbetsgivaren.

Ledighet ska tas ut i sin helhet under året efter intjänandeåret. Med år avses perioden 1 april–31 mars. Ledighet som begärs i god tid ska beviljas.

Ledighet som inte tagits ut under året efter intjänandeåret, äger arbetare rätt att avsätta som premie i pensionsförsäkring/deltidspensionspremie. Arbetaren ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren senast 31 mars samma år.

Överföring av intjänad arbetstidsförkortning till delpensionspremie beräknas för varje timme intjänad arbetstidsförkortning som 108 % av timlön. Om pensionsadministratören tar ut en extra avgift för inbetalning av engångspremie ska kostnaden för detta bäras av arbetsgivaren.

Om all ledighet inte kunnat tas ut under uttagsåret kan arbetsgivaren lägga ut resterande ledighet under åren närmast efter uttagsåret.

Mom 7 Övertid

Mom 7:1

Övertidsarbete bör användas endast då så är absolut nödvändigt och endast beträffande arbetare för vilka det inte är olämpligt ur medicinsk synpunkt.

Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid, om möjligt dagen före, dock senast i samband med sista måltidsrasten under den dag övertidsarbete ska utföras.

Mom 7:2 Definition av övertidsarbete

Arbete på annan tid än den för arbetaren fastställda ordinarie arbetstiden per dag betraktas som övertidsarbete.

Som övertidsarbete betraktas inte tid som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av den ordinarie arbetstiden.

Mom 7:3 Begränsning av övertid

Övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad och med sammanlagt högst 200 timmar under ett kalenderår.

Mom 7:4 Nödfallsövertid

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 7:3 (nödfallsövertid).

Arbetsgivaren ska snarast underrätta fackklubben om övertidsarbetet. Pågår nödfallsövertid längre tid än två dygn från arbetets början ska det anmälas till berört förbund.

Mom 8 Registrering av arbetstid

Arbetstagaren måste följa av arbetsgivaren beslutade rutiner för kontroll av arbetstiden. I de fall arbetstiden registreras i tidredovisningssystem får registreringen inte inkräkta på arbetstiden. Registreringen ska ordnas och utföras på ett sådant sätt att det blir tidseffektivt och inte skapar svårigheter för arbetstagarna.

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid och jourtid. Arbetstagaren, företrädare för fackklubben eller berört förbund har rätt att ta del av dessa anteckningar. Saknas fackklubb har företrädare för lokalavdelning motsvarande rätt.

§ 5 Övertidsersättning

Mom 1 Övertidstillägg

Vid beordrat övertidsarbete utges till heltidsanställd ersättning för arbetad tid med

$\frac{\text{månadslönen}}{175}$ per timme

eller, om arbetaren så önskar, i form av ledig tid, kompensationsledighet enligt reglerna i mom 2, samt övertidstillägg enligt nedan.

	2025-10-01	2026-10-01
a) Måndag–fredag från ordinarie dagarbetstidens slut till klockan 22.00	70:10 kr	72:20 kr
b) Måndag–torsdag från klockan 22.00 till den ordinarie dagarbetstidens början påföljande dygn. Samma gäller arbetsfri dag, som infaller på någon av veckodagarna måndag–fredag	98:00 kr	101:00 kr
c) Från klockan 22.00 fredag och dag före helgdag som infaller under dagarna måndag–fredag till den ordinarie dagarbetstidens början närmast påföljande arbetsdag	139:90 kr	144:10 kr

Anmärkningar

1. Vid tillämpning av divisorn (175) ska en deltidsanställd arbetares månadslön uppräknas till full månadslön motsvarande arbetstiden för heltidsanställd.
2. Övertidsersättning betalas inte samtidigt med ob- eller skifttillägg eller restidsersättning.

Mom 2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet utges med en timme för varje arbetad övertidstimme. Vid uttag av kompensationsledighet ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

För övertidsarbete, som ska kompenseras med ledig tid, utbetalas endast övertidstillägg.

Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan företaget och berörd arbetare. Utläggningen får inte innebära särskild olägenhet för produktionens behöriga gång. Kan inte enighet om utläggning av kompensationsledigheten uppnås mellan företaget och berörd arbetare betalas ersättningen automatiskt i pengar.

Kompensationsledighet ska normalt tas ut inom en månad, räknat från den dag som övertidsarbetet utförts, om inte företaget och berörd arbetare kommer överens om annat.

Vid uttag av kompensationsledighet erhålls oförändrad månadslön inklusive eventuell premie, bonus eller dylikt.

§ 6 Lön och lönebestämmelser

Lön utges som månadslön. Med månadslön avses ett visst fastställt belopp per kalendermånad oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar. Månadslönen består av grundmånadslön samt eventuella tillägg för arbetsuppgift, mångkunnighet och erfarenhet. I månadslönen kan också ingå personligt tillägg. Avräkningsperiod för avlöning är kalendermånad.

Efter lokal överenskommelse, kan månadslönen kompletteras med premie, bonus eller dylikt.

Mom 1 Grundlön

Månadsavlönad arbetare erhåller vid heltidsanställning grundlön enligt nedan.

Grundlön fr o m	2025-10-01	2026-10-01
	25 833 kr	26 737 kr

Mom 2 Lönetillägg

- A. Beroende på vilken arbetsuppgift arbetstagaren till övervägande del av arbetstiden beräknas arbeta med utgår ett arbetsuppgiftstillägg, 1–4 enligt tabell 1.
- B. När arbetstagaren utvecklats genom att lära sig minst en annan arbetsuppgift utgår tillsammans med arbetsuppgiftstillägg 1–3 mångkunnighetstillägg enligt tabell 2. Parterna är vidare överens om att de anställda inom Samhall i genomsnitt kommer att ha ett mångkunnighetstillägg.
- C. Fastställande av arbetsuppgiftstillägg respektive mångkunnighetstillägg sker efter förhandling med den lokala fackliga organisationen. Sådan förhandling, som påkallas av företaget, sker vid två tillfällen årligen.

Tabell 1 Arbetsuppgiftstillägg			
För alla arbetsuppgifter gäller att den omsorg krävs som erfordras förarbetsuppgiften			
1	2	3	4
Utförande och kvalitet			
Utförs efter muntliga och skriftliga instruktioner	Utförs efter muntliga och skriftliga instruktioner. Dessutom krävs omdöme och initiativ	Stora krav på omdöme, initiativ och ansvar för arbetets utförande	Mycket hög grad av specialistkunskaper inom definierat yrkesområde krävs
Beslutsfattande och självständighet			
Beslut om ändringar fattas oftast av annan person	Beslut i frågor, som rör arbetets uppläggning och/eller ändringar i förutsättningarna under arbetets gång fattas oftast av arbetaren själv	Besluten fattas i regel av arbetaren själv utan samråd med annan person.	Besluten fattas av arbetaren själv
Följer en viss rutin. Smärre anpassningar av arbetsmetod etc kan krävas. Arbetet kan fordra viss grad av handlag för ett mindre antal olikartade arbetsmoment	Arbetet utförs som regel självständigt men viss handledning kan förekomma. Arbetet innebär att kunna utföra flera inom en arbetsenhet förekommande arbetsuppgifter/moment	Arbetet är mycket självständigt. Begränsad arbetsledning kan ingå liksom att ge enklare information och instruktioner	Arbetaren ska kunna instruera andra arbetare samt utöva viss arbetsledning
2025-10-01: 1 205 kr*, ***	2025-10-01: 1 525 kr***	2025-10-01: 2 100 kr***	2025-10-01: 2 925 kr**, ***
* Tillägget utgår till arbetstagare som fullgjort en sammanlagd tillgodo räkningsbar anställningstid om tolv månader. ** Arbetsuppgiftstillägget anger en miniminivå. Utgående lön ska förhandlas. *** Inom Handels organisationsområde minskas tillägget med 100 kr fr o m 2020-12-01.			

Tabell 2 Mångkunnighetstillägg	
1	2
Utgår när den anställda utvecklats genom att lära sig och vara beredd att arbeta med minst en annan arbetsuppgift inom samma lönenivå	Utgår när den anställda utvecklats genom att lära sig och vara beredd att arbeta med en arbetsuppgift inom en högre lönenivå
2025-10-01: 490 kr	2025-10-01: 490 kr

Anmärkningar

1. *Med övervägande del (mom 2 A) avses mer än 50 %.*
2. *Arbetare, som uppflyttas till högre lönenivå och med tillämpning av avtalets regler skulle ha fått lönesänkning som en följd av att mångkunnighetstillägg bortfaller, bibehåller tidigare utgående lön.*
3. *Vid deltidsanställning anpassas tilläggen enligt tabell 1–2 i förhållande till sysselsättningsgraden.*

Mom 3 Personliga tillägg

Personliga tillägg som erhållits på grund av övergången till nytt lönesystem 1 januari 2006 anpassas genom att det personliga tillägget minskas med 10 procent av den generella lönehöjningen vid varje lönerevisionstillfälle med start vid lönerevisionen 1 april 2007.

Mom 4 Månadslön till deltidsanställd arbetare

Månadslön till deltidsanställd arbetare proportioneras i förhållande till arbetarens andel av gällande ordinarie arbetstid för heltidsanställd. Vid framräkning av deltidslön avrundas överskjutande örestal till närmast högre kronotal.

Mom 5 Beräkning av samordningsbar månadslön

Månadslön för arbetare med förmån som ska samordnas med lön beräknas på sätt som anges i bilaga 4.

Mom 6 Lön per kalenderdag och timme

Lön per kalenderdag (= dagslön) utgör

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

Lön per timme utgör

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt anpassas talet 175 i proportion härtill.

Mom 7 Lön vid arbete under del av kalendermånad respektive del av kalenderdag

Om anställningen påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges lön per timme om anställningen omfattar högst fem arbetsdagar av månaden och i andra fall lön per kalenderdag (= dagslön) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Vid arbete under del av kalenderdag under kalendermånad som anställning påbörjas eller avslutas, utges lön per timme.

Vid arbete under hel eller del av kalenderdag under kalendermånad då arbetaren är föräldraledig eller är ledig på annan lagstadgad grund utges lön per timme.

Mom 8 Utbetalning av lön

Lönen utbetalas i efterskott någon av dagarna den 25–28 påföljande månad vid tidpunkt som överenskommes lokalt. Om inte de lokala parterna blir ense gäller den 26 varje månad som ordinarie löneutbetalningsdag. Om ordinarie avlöningsdag är arbetsfri vid företaget sker utbetalning närmast föregående arbetsdag.

Mom 9 Löneförskott till nyanställd

Nyanställd arbetare har rätt att efter 14 kalenderdagers anställning och 8 arbetade dagar erhålla förskott motsvarande max halv månadslön, efter skatt. Förskottet återbetalas med minst 1/10 varje månad fr o m tredje avlöningsdagen dock senast vid reglering av slutlön.

Anmärkning

Önskemål om förskott ska anmälas senast femte arbetsdagen. Förskottet utbetalas så tidigt som möjligt dock senast fem arbetsdagar efter att förutsättningarna uppfyllts och nödvändiga underlag inkommit.

Mom 10 Avdrag för fackliga medlemsavgifter

Företaget åtar sig att göra avdrag för fackliga medlemsavgifter enligt de regler som överenskommits mellan Samhall AB och respektive förbund.

Mom 11 Avlöningsförmåner

Avlöningsförmånerna utgörs av

- tillägg för övertidsarbete (§ 5)
- lön (§ 6)
- sjuklön (§ 7)
- tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete (§ 8)
- restidsersättning (§ 9)
- semesterlön (§ 11)
- ersättning vid omflyttning och omplacering (§ 14)
- beredskapsersättning (§ 15)

§ 7 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Arbetare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 4.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

Frånvaro på grund av sjukdom ska snarast möjligt anmälas till arbetsgivaren. Arbetaren ska dessutom snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om beräknad tidpunkt för återgång i arbetet.

Samma sak gäller om arbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada.

Rätt till sjuklön föreligger inte för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Om laga förfall föreligger, som hinder för anmälan, ska anmälan ske så fort hindret upphört.

Mom 3 Anmälan om sjukdom m m

9 § SjLL angående skriftlig försäkrans gäller ej.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Vid upprepade fall av korttidssjukdom och där missbruk kan befaras kan arbetsgivaren begära att arbetaren vid kommande sjukdomsfall kan styrka frånvaron med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg från den första sjukfrånvarodagen. Begäran om förstadagsintyg samt vilken läkare eller vårdinrättning som anvisas ska i dessa fall föregås av samråd med lokal facklig organisation. Kostnaden för att skaffa begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare behöver arbetsgivaren inte ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Mom 4 Beräkning vid sjuklön

a) Sjukdomsfall 1–14 dagar

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska karensavdraget göras med för så lång tid som motsvarar 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag enligt gällande arbetstidsmätt (§ 4 mom. 3). För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållande.

Avdrag får dock inte göras för fler timmar än den anställda faktiskt har varit frånvarande.

Om sjukfrånvaron är kortare än 20 procent av veckoarbetstiden görs avdrag per timme enligt följande:

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

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den ordinarie veckoarbetstiden görs avdrag per timme enligt följande:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Därutöver betalas **med undantag för karensdagen** sjuklön med 80 procent av de eventuella premielönedelar och den ob-ersättning arbetaren skulle ha fått om arbetet utförts.

Anmärkningar

- 1. För arbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.*
- 2. Om arbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande*

sjukperiod enligt formeln som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

3. *Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.*

b) Sjukdomsfall längre än 14 dagar

Fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad, då sjuklön inte utges, görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 5 Avdragsregler vid annan frånvaro

Detta moment tillämpas i de fall då rätt till sjuklön inte föreligger.

Mom 5:1 Frånvaro under de första 14 dagarna av varje frånvaro

Vid frånvaro del av dag eller hel dag görs avdrag med lön per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

för varje frånvarotimme.

Anmärkning

Vid tillämpning av divisorn (175) ska en deltidsanställd arbetares lön uppräknas till lön motsvarande arbetstid för heltidsanställd.

Mom 5:2 Frånvaro längre än 14 dagar

Från och med 15:e frånvarodagen görs avdrag med lön per kalenderdag med

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

för varje kalenderdag som frånvaron omfattar.

Arbetsfria dagar som inleder och/eller avslutar ledighetsperiod överstigande 14 dagar räknas inte som frånvarodagar. Arbetsfria dagar räknas som frånvarodagar om rätt till sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken föreligger.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 6 Frånvaroavdrag för arbetare med samordnad månadslön

Beräkning av frånvaroavdrag, för arbetare med samordningsbar förmån, sker på sätt som anges i bilaga 5.

§ 8 Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete

Mom 1 Obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid förlagd så att tillägg utges enligt bestämmelserna i mom 2.

Mom 2 Ob- och skifttillägg

Vid arbete, som förläggs till följande tider, utbetalas tillägg för obekväm arbetstid (ob-tillägg/skifttillägg) med nedan angivna belopp per timme:

	2025-10-01	2026-10-01
Vardag mellan kl 17.30 och 6.30, såvida inte högre belopp ska utges enligt nedan	41:20 kr	42:40 kr
Lördag från kl 6.30 till måndag kl 6.30	52:10 kr	53:70 kr
Dag före helgdag från kl 17.30 till kl 6.30 dag efter helgdag	52:10 kr	53:70 kr
Storhelgstid från kl 6.30 nyårsafton till kl 6.30 den 2 januari, från kl 18.00 skärtorsdag till kl 6.30 dag efter annandag påsk, från kl 6.30 midsommarafton till kl 6.30 dagen efter midsommardagen, från kl 6.30 julafton till kl 6.30 dag efter annandag jul	104:20 kr	107:30 kr

Anmärkningar

1. Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete är inte att betrakta som en del av den fasta lönen.
2. Tillägg för obekväm arbetstid och skifttillägg betalas inte samtidigt med övertidsersättning eller restidsersättning.
3. Tillägg för obekväm arbetstid och skiftarbete enligt ovan gäller inte inom Handelsanställdas förbunds organisationsområde. I stället gäller tillägg för obekväm arbetstid enligt moment 3.

Mom 3 Tillägg för obekväm arbetstid inom handelsanställdas förbunds organisationsområde

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid förlagd så att tillägg utges enligt bestämmelserna nedan.

Ob-tillägg

Vid arbete, som förläggs till följande tider, utbetalas tillägg för obekväm arbetstid (ob-tillägg) med nedan angivna belopp per timme:

- | | |
|--|---------------------|
| a) Vardag mellan kl 18.15–20.00 | 50 % på timlön (M) |
| | 175 |
| Vardag efter kl 20.00 | 70 % på timlön (M) |
| | 175 |
| b) Från kl 12.00 lördag samt
sön- och helgdag | 100 % på timlön (M) |
| | 175 |

1. Tillägg för obekväm arbetstid är inte att betrakta som en del av den fasta lönen.
2. Tillägg för obekväm arbetstid betalas inte samtidigt med övertidsersättning eller restidsersättning.

§ 9 Restidsersättning

Mom 1 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa, som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetaren, räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas. Om resa sker såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om företaget bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00–7.00 inte medräknas.

Mom 2 Restidsersättning

Restidsersättning per timme utges med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{154}$$

Anmärkningar

- 1. Restidsersättningen inkluderar semesterlön.*
- 2. Vid tillämpning av divisorn (154) ska en deltidsanställd arbetares månadslön uppräknas till full månadslön motsvarande arbetstiden för heltidsanställd.*
- 3. Restidsersättning betalas inte samtidigt med övertids- eller ob-tillägg.*

§ 10 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

Med permission avses ledighet med bibehållen lön under högst en dag. I särskilda fall kan permission beviljas för flera dagar.

Arbetare som önskar erhålla permission bör, om så är möjligt, ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Permission beviljas i regel i följande fall:

Skäl	Tid
A Eget bröllop	Bröllopsdagen
B Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle	Max 1 dag
C Nära anhörigs begravning	Begravningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst 3 dagar
Urnedläggning	Högst 1 dag
D Egen 50-årsdag	Födelsedagen
E Hastigt uppkommande sjukdomsfall som avser nära anhörig	Högst 1 arbetsdag per tillfälle och högst 4 arbetsdagar per år

Med ”nära anhörig” förstås make/maka, registrerad partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden.

Permission beviljas inte i den mån arbetaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovardagar som betalas av försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning).

Anmärkning

Med bibehållen lön enligt detta moment avses oförändrad månadslön.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet utan lön och andra anställningsförmåner.

Tjänstledighet kan beviljas om så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Anmärkning

Detta innebär inte inskränkning i de lagenliga rättigheter som tillkommer arbetarna.

Arbetare, som önskar erhålla tjänstledighet, bör ansöka härom snarast möjligt och normalt minst 14 dagar innan ledigheten ska börja. Ansökan, som avser tjänstledighet med anledning av studieledighetslagen ska lämnas senast 1 månad innan ledigheten ska börja om ledigheten avses omfatta minst 1 år. I övriga fall minst 14 dagar i förväg. I ansökan ska arbetaren ange önskad tidsperiod för tjänstledigheten.

Vid tjänstledighet görs löneavdrag enligt § 7 mom 5 respektive bilaga 5.

§ 11 Semester

Mom 1 Huvudregel

Semester utges enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag. Med semesterår avses tiden från och med 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före är intjänandeår.

Mom 2 Semesterdagar

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

Mom 3 Anställning för begränsad tid

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, som inte avser eller varar längre än 3 månader berättigar inte till semesterledighet utan enbart till semesterersättning.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlöneberäkning

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön (i förekommande fall efter samordning) och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skifttillägg eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 4:4. Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,85 % av arbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.
- 0,53 % av summan av den rörliga lön/lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lön/lönedel avses i detta sammanhang: premielön, ob-tillägg, övertids-, beredskapsersättningar och liknande rörlig lön/lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Den genomsnittliga inkomsten per dag av premielön, ob-tillägg och liknande rörlig lön/lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen, multiplicerad med antalet semesterlönegrundande frånvarodagar (hel eller delvis).

Genomsnittlig inkomst per dag beräknas som under intjänandeåret utbetald premielön, ob-tillägg och liknande rörlig lön/lönedel dividerad med antal anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och semesterlönegrundande frånvarodagar (hela) under intjänandeåret.

Om semesterlönen per dag inte uppgår till 1 555 kr fr o m 2025-10-01 respektive 1 602 kr fr o m 2026-10-01 betalas en extra semesterutfyllnad per dag motsvarande skillnaden mellan 1 555 kr respektive 1 602 kr och arbetarens semesterlön per dag, beräknad på den aktuella månadslönen (i förekommande fall månadslönen före samordning).

Den extra semesterutfyllnaden ska inte samordnas enligt bestämmelserna i bilaga 5.

För att kontrollera om semesterutfyllnad ska ske görs följande beräkning.

$4,6 + 0,85 = 5,45 \%$ $\times$ aktuell månadslön plus $0,53 \%$ av summan av den eventuella rörliga premie, enligt § 6, som har utbetalats under intjänandeåret (i förekommande fall aktuell månadslön och premie före samordning).

Talet jämförs med 1 555 kr fr o m 2025-10-01 respektive 1 602 kr fr o m 2026-10-01. För deltidsanställd justeras krontal och kontrollberäkning med hänsyn till sysselsättningsgraden.

Anmärkning

Med semesterår avses tiden från den 1 april angivet år till och med den 31 mars året därefter.

Mom 4:2 Semesterersättning (i samband med anställningens upphörande)

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte utbetalats i samband med semesterledighet beräknad som $4,6 \%$ av den aktuella

månadslönen per semesterdag jämte semestertillägg beräknad enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 4:3 Avdrag vid obetald semester

För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Mom 4:4 Annan sysselsättningsgrad

Om arbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Har sysselsättningsgraden ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 4:5 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,85 % samt den ”extra semesterutfyllnaden” utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället under eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,53 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

Anmärkning

För betalda semesterdagar under huvudsemestern utbetalas semestertillägget om 0,85 % samt den ”extra semesterutfyllnaden” vid det ordinarie avlöningstillfället i juni månad.

För semesterdagar som sparats innan den 1 april 2025 utbetalas semestertillägget i samband med utbetalning av semesterlön.

Om arbetaren under semesteråret erhållit större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön äger företaget göra avräkning mot ordinarie lön samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel.

Mom 5 Sparande av semester

Företaget och arbetaren ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 25.

Mom 5:1 Semesterlön vid sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1. Vid beräkningen av tillägget om 0,53 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro. Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Mom 6 Semester för nyanställda

Om en nyanställd arbetares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester kan företaget och arbetaren komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om anställningen upphör inom 5 år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning, enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet

men räknat på den lön, som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetarens sjukdom
2. förhållande som inte hänför sig till arbetaren personligen
3. övergång till annan anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

Anmärkning

Om arbetaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar arbetarens intjänanderätt och skriftlig överenskommelse inte har träffats gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i § 29 a semesterlagen.

Mom 7 Semester för intermittent arbete

Om arbetstidsschemat innebär att arbetaren inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent arbetande) gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar vilka ska utläggas under semesteråret ska proportioneras i förhållande till arbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för arbetare i motsvarande befattning med femdagarsvecka. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetaren.

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

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut}$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med ”antalet arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för arbetaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

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

Exempel

Arbetarens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4,0	20
3,5	18
3,0	15
2,5	13
2,0	10

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

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 12 Ledighet och ersättning vid sjukdom, arbetsskada, läkar- och sjukvård m m

Mom 1 Ledighet utan löneavdrag

Läkar-, tandläkar- eller sjukhusbesök ska i första hand ske utanför arbetstid. Om detta inte är möjligt, får arbetare vid akut sjukdom, olycksfall eller vid akuta tandbesvär besöka läkare, sjukhus eller tandläkare utan att löneavdrag görs.

Detsamma gäller vid efterbehandlingar, röntgen, skärmbildsundersökning, mammografi- eller cellprovsundersökning samt PSA-provtagning. Besöket ska kunna styrkas.

Vid sjukskrivning tillämpas i stället sjuklönereglerna.

Mom 2 Ledighet utan löneavdrag vid olycksfall eller arbetsskada m m

Löneavdrag görs inte vid läkar-/tandläkarbesök för arbetsskada eller befarad sådan samt vid yrkesmedicinsk undersökning efter kallelse. Detta gäller även olycksfall som inträffar under färd till eller från arbetsplatsen. Om läkare föreskriver återbesök görs heller inte avdrag för detta.

Vid sjukskrivning tillämpas i stället sjuklönereglerna.

Mom 3 Ersättning för kostnader

Ersättning vid sjukdom, arbetsskada, läkar- eller sjukhusvård m m utges enligt lag.

Vid olycksfall eller arbetsskada enligt mom 2 ovan, ersätter arbetsgivaren styrkta resekostnader som inte ersätts av Försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning och ersättning för styrkta kostnader för läkarvård med belopp motsvarande av respektive landsting fastställd läkarvårdstaxa, dock högst upp till gällande högkostnadsskydd.

Ersättning utges av företaget endast i de fall ersättning för kostnaderna inte utges i TFA eller någon annan motsvarande försäkring. Företaget

står inte för den mellanskillnad som kan uppstå vid arbetares färdolycksfall med icke trafikpliktigt fordon.

§ 13 Arbetsmiljö

Mom 1

- A. Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.
- B. Anser en facklig förtroendevald eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkt A ska skriftlig anmälan omedelbart göras till arbetsgivaren.
- C. Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med den fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. I normalfallet ska överläggningen påkallas snarast men senast inom fem och genomföras inom tio dagar. Kan enighet inte uppnås vid denna överläggning kan skyddsombud vända sig till Arbetsmiljöverkets för slutligt avgörande av frågan.
- D. Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt punkt C samt Arbetsmiljöverkets slutliga avgörande utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd dock inte utgå.

Mom 2 Skyddsutrustning och arbetskläder m m

Företaget tillhandahåller den personliga skyddsutrustning som föreskrivs i aktuella arbetarskyddsbestämmelser. Dessutom tillhandahålls erforderliga och lämpliga arbetskläder, vilka ska utlämnas med nyttjanderätt under arbetstid.

Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av företaget.

§ 14 Omflyttning och omplacering

Mom 1

Reglerna i denna paragraf gäller om de lokala parterna inte enas om annat.

Mom 2 Definitioner

Med omflyttning avses tillfällig övergång till annan arbetsuppgift. Avsikten är att arbetaren efter kortare tid ska återgå till sin tidigare arbetsuppgift.

Med omplacering avses varaktig övergång till annan arbetsuppgift. Avsikten är att arbetaren ska bibehålla den nya arbetsuppgiften.

Mom 3 Betalningsregler vid omflyttning

Vid omflyttning till arbetsuppgift placerad i högre lönenivå betalas den för den ”nya” arbetsuppgiften gällande lönen från och med närmast efterföljande kalendermånad. Vid återgång till ordinarie arbetsuppgift betalas ordinarie lön från nästkommande kalendermånad. Löneförändringar får inte göras för kortare tid än en månad.

Vid omflyttning till arbetsuppgift placerad i lägre lönenivå betalas oförändrad lön under två kalendermånader efter omflyttningen.

Då en omflyttning till arbetsuppgift placerad i lägre lönenivå varat två kalendermånader ska överläggning upptas om eventuell omplacering (varaktig övergång enligt mom 4 nedan).

Mom 4 Betalningsregler vid omplacering

Vid omplacering till arbetsuppgift placerad i högre lönenivå betalas den för den nya arbetsuppgiften gällande lönen från och med närmast efterföljande kalendermånad.

Vid omplacering till arbetsuppgift inplacerad i lägre lönenivå bibehålls, om arbetaren varit anställd minst ett år, den tidigare utbetalda lönen som personlig lön. Fram till dess lönen anpassats till den nya arbetsuppgiftens lönenivå betalas endast överenskomna generella

lönehöjningar, dock lägst 60 % av lönehöjningen i den nya lönenivån som arbetaren är inplacerad i efter omplaceringen.

Anmärkning

Reglerna i mom 4 gäller även för arbetare vilka omplaceras från verksamhet, som omfattas av annat kollektivavtal inom Samhall AB.

Mom 5 Förändringar av organisation och produktion

Vidtas förändringar beträffande organisation eller produktion som påverkar inplacering i lönenivå, gäller reglerna i mom 4.

§ 15 Beredskapstjänst och beredskapsersättning

Mom 1 Begreppet beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då arbetaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

Mom 2 Beredskapsersättning

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u>
	1 400

Dock gäller följande.

A. Fredag–söndag

a) Från fredag kl 18.00 till lördag kl 7.00	<u>månadslönen</u>
	1 000

b) Från lördag kl 7.00 till måndag kl 7.00	<u>månadslönen</u>
	600

B. Vid helger

a) Från kl 18.00 dagen före till kl 7.00 trettondagen, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, Nationaldagen och Alla Helgons dag	<u>månadslönen</u>
	1 000

b) Från kl 7.00 trettondagen, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, Nationaldagen och Alla Helgons dag till kl 7.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u>
	600

c) Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 7.00 på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 7.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u>
	350

Mom 3 Minsta tid för övertidsberäkning

Vid påkallad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för den arbetade tiden dock minst 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas också.

Mom 4 Övriga bestämmelser

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetare.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid efter överenskommelse mellan de lokala parterna.

Anmärkning

Beredskapsarbete bör användas endast då så är absolut nödvändigt och endast beträffande arbetare för vilka det inte är olämpligt ur medicinsk synpunkt.

Mom 5 Veckovila efter fullgjord beredskapstjänst

Arbetstagare ska enligt § 4 mom 4:5 beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar. Följande avvikelser kan göras från denna huvudregel.

Om arbetstagaren vid beredskapstjänstgöring inte erhåller erforderlig veckovila enligt § 4 mom 4:5 ska ledighet, utan löneavdrag, beredas på en ordinarie arbetsdag i anslutning till fullgjord beredskapstjänstgöring eller annars om möjligt i anslutning till nästkommande veckoslut så att minst 72 timmars sammanhängande ledighet erhålls.

§ 16 Övergång till annan arbetsgivare

Mom 1 Övergång

Anställning i Samhall AB är en utvecklingsinsats som syftar till övergång till anställning hos annan arbetsgivare. Arbetare som erbjuds annat arbete förutsätts därför ta anställning hos annan arbetsgivare. Arbetsuppgifterna hos den andre arbetsgivaren ska vara anpassade till individens förutsättningar.

Om arbetaren inte redan utför arbete hos den andre arbetsgivaren har arbetaren rätt att under en månad praktisera hos den andre arbetsgivaren innan beslut om övergång fattas.

Anmärkning

Om Samhall AB avser att verkställa en övergång mot arbetarens vilja ska beslutet föregås av förhandling med den lokala arbetstagarparten.

Mom 2 Återanställning

Arbetare, som övergår till annan anställning hos annan arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden, har rätt till återanställning inom 12 månader efter det övergång skett. Återanställning kan ske en månad efter det att arbetaren meddelat önskemål att återgå.

Om arbetaren på grund av misskötsamhet har sagts upp eller avskedats av den andre arbetsgivaren i enlighet med LAS kan Samhall AB begära förhandling om rätten till återanställning.

Om arbetaren vid återanställning inplaceras i lägre lönenivå än den som gällde vid tidpunkten för övergången tillämpas § 14 mom 4, Betalningsregler vid omplacering.

Anmärkning

Vid avknoppning av verksamhet från Samhall AB kan frågan om återanställning diskuteras i det enskilda fallet trots att mer än 12 månader passerat från övergången.

§ 17 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning och uppsägningstid

För arbetare, som inte omfattas av lagen om anställningsskydd (LAS) gäller följande:

För anställningen gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Uppsägning ska ske skriftligt. Dag då uppsägningen delgivits inräknas inte i uppsägningstiden.

Uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt föregående stycke, anses uppsägningen ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Företaget kan medge, att arbetare efter överenskommelse lämnar sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid.

Mom 2 Uppsägning p g a personliga förhållanden eller avsked

Vid uppsägning på grund av arbetarens personliga förhållanden eller avskedande ska, oaktat vad som sägs ovan, reglerna i LAS § 30 iakttagas.

Mom 3 Avgång med pension

Arbetare är skyldig att avgå från och med sista dagen i den månad som hen fyller 67 år* eller dessförinnan erhåller ålderspension enligt socialförsäkringsbalken eller då arbetare erhåller hel sjukersättning och bedöms att inte kunna utföra något arbete.

* enligt 67 kap. 4 § socialförsäkringsbalken (66 år till och med 2025-12-31; 67 år från och med 2026-01-01).

Mom 4

Arbetaren har möjlighet att ansöka om deltidspension i enlighet med bilaga 4.

Denna avgångsskyldighet innebär att den ömsesidiga uppsägningstiden, enligt mom 1 ovan, inte är tillämplig.

Mom 5 Preskriptionsregler

Preskriptionsbestämmelserna regleras i förhandlingsordningen i huvudavtalet mellan SAF och LO samt i LAS §§ 40–42.

Preskriptionsreglerna i LAS gäller även för arbetare som enligt 1 § punkt 4 i LAS är undantagna från lagen.

§ 18 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 oktober 2025 t o m den 30 september 2027. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 1

Särskilda bestämmelser för direktanställda arbetare anställda inom Samhalls verksamhetsområde

§ 1 Tillämpningsområde

Mom 1

Dessa särskilda bestämmelser äger tillämpning på direktanställda arbetare inom berörda LO-förbunds organisationsområde anställda vid företag anslutna till Fremia och anställda av Samhall AB.

§ 2 Bestämmelsernas omfattning

Mom 1

För direktanställda arbetare ska avtalsbestämmelserna i branschavtalet äga tillämpning med följande ändringar och tillägg.

§ 2 Anställning

Tillförs:

Mom 5 Anställning för begränsad tid

När särskilda omständigheter föreligger kan lokal överenskommelse träffas om anställning för viss tid. Sådan anställning får inte överstiga sex månader eller den längre tid som de lokala parterna kommer överens om.

Avtal kan vidare träffas om anställning för viss tid vid

- vikariat
- tillfällig arbetsanhopning

Om företaget anställer för vikariat eller tillfällig arbetsanhopning bör underrättelse dessförinnan lämnas till berörd lokal arbetstagarorganisation vid företaget om detta är praktiskt möjligt. Underrättelse ska lämnas inom en vecka efter det att anställningsavtal har träffats.

Mom 6 Intyg om tjänstbarhet

Om företaget så begär är arbetaren skyldig att lämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Kostnaden för sådant intyg ersätts av företaget.

§ 11 Semester

Mom 1 Ersätts med:

Semester utges enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag.

För direktanställd arbetare utgår semesterledighet under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Mom 4:4 Tillförs:

När semesterår och intjänandeår sammanfaller ska denna bestämmelse tillämpas så att det alltid är den vid semestertillfället aktuella månadslönen som avses i § 11 mom 4:1.

Mom 4:5 Tillförs:

Vid sammanfallande semester- och intjänandeår kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lön/lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 6 3:e stycket punkt 3

Gäller inte.

§ 17 Anställningens upphörande

För direktanställd arbetare gäller lagen om anställningsskydd (LAS).

Bilaga 2

Flextidsavtal för arbetare vid Samhall

1. Omfattning

I princip ska möjligheten att tillämpa flexibel arbetstid kunna omfatta alla arbetare. Undantag från och inskränkningar i möjligheten att utnyttja flexibel arbetstid kan, på grund av arbetsuppgifternas art, göras för enskilda eller grupper av arbetstagare.

En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att lokal överenskommelse träffas.

2. Syfte

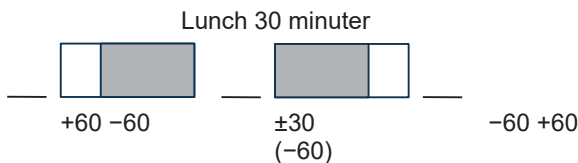
Flexibel arbetstid innebär att den anställda, med hänsyn till arbetssituationen inom det egna ansvarsområdet, chefer och arbetskamrater, kan förlägga sin arbetstid inom överenskomna ramar.

Överenskommelsen syftar till en ökad flexibilitet till nytta för såväl företaget som den anställda.

Arbetssituation och servicegrad får inte försämrats på grund av den flexibla arbetstiden. Detta innebär att flextid utgör en möjlighet till individuell förläggning av arbetstiden inom ramarna, endast då arbetsförhållandena medger.

3. Flextidsmodell – exempel

Ordinarie arbetstid



Ovanstående exempel används som modell till den följande texten.

Utrymme finns för andra modeller än den här beskrivna så länge de faller inom nedan beskrivna ramar för flextidens tillämpning.

4. Fast tid

Under den fasta tiden (skuggad i exempel under punkt 3) ska de anställda vara på sina arbetsplatser. Undantag utgör de som har tjänsteärende eller annat giltigt skäl för frånvaro.

5. Ordinarie arbetstid

För att kunna beräkna tid, t ex vid frånvaro fastställs före årets slut ordinarie arbetstid och dess förläggning för kommande kalenderår.

Ordinarie arbetstid för deltidsanställningar måste också avtalas.

6. Flexibel arbetstid

Den tid som i ovanstående exempel på flexidsmodell betecknats med + eller – är flexid. Inom flexidsramen kan den anställda själv med hänsyn taget till arbetsuppgifter och arbetskamrater välja början och slut på sin arbetstid respektive slut på sitt lunchuppehåll.

Uttag av flexid inom fast tid kan endast ske för del av dag och efter överenskommelse med chef.

7. Flexidsbank

Den plus- eller minustid som uppkommer i förhållande till ordinarie arbetstid registreras i en flexidsbank.

Flexidsbanken får inte överstiga 15 timmar plus- eller 10 timmar minustid.

Avstämning görs månadsvis. Reglering enligt följande stycke görs först om överskridandet kvarstår vid nästkommande månadsavstämning.

Överskjutande tid utöver 15 timmar plustid bortfaller. Tid som överstiger 10 timmar minustid dras som tjänstledighet.

Överenskommelse om att tillfälligt överskrida saldogränserna kan göras med ansvarig chef om särskilda skäl finns.

8. Övertid

Arbete på annan tid än den för heltidsanställda arbetare fastställda ordinarie arbetstidens förläggning, och som är beordrad, betraktas som övertidsarbete.

Som övertid betraktas inte tid som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av den ordinarie arbetstiden.

Den deltidsanställda har dock rätt att i stället föra den del av merarbetstiden som ligger inom flextidsramarna till sin flextidsbank.

Anmärkning

Beordrar arbetsgivaren övertid räknas övertid från och med tidpunkten för ordinarie arbetstidens slut. Motsvarande gäller om övertiden förläggs före ordinarie arbetstidens början.

9. Frånvaro och tjänsteärende

Frånvaro hel dag räknas med utgångspunkt från den fastställda ordinarie arbetstiden och flextidsbanken påverkas ej.

Vid frånvaro del av dag räknas tid som infaller inom den ordinarie arbetstiden som frånvaro.

Beviljad tjänstledighet förläggs i princip till överenskommen ordinarie arbetstid, men kan om den anställda så önskar, förläggas enbart till den fasta tiden varvid återstående tid i förhållande till ordinarie arbetstid tas från flextidsbanken.

10. Deltidsarbete

För den del av arbetstiden som faller inom flextidsramarna gäller samma regler som för heltidsanställda. Då arbetets början eller slut infaller under fast tid kan flextidsramarna för den deltidsanställda vara plus minus 30 minuter. Andra överenskommelser kan göras i enskilda fall.

Flexitidsbankens saldoramar kan för deltidsanställd justeras proportionellt i förhållande till den totala arbetstidens längd jämfört med motsvarande heltid.

11. Delade tjänster

Om två anställda delar på en heltidstjänst eller om två anställda på annat sätt arbetar så att byte sker vid visst klockslag under dagen kan flexibel arbetstid i denna delen av arbetspasset endast tillämpas efter inbördes överenskommelse.

12. Inbyggd verksamhet

Den del av personalen som arbetar i s k inbyggd verksamhet placerade i andra företag ska följa det aktuella företags arbetstidsregler.

13. Missbruk

Anställd som missbrukar systemet med flextid kan fräntas rätten att tillämpa flexibel arbetstid.

Bilaga 3

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

Parterna är ense att samverka om utvecklingen av god arbetsmiljö och en väl fungerande företagshälsovård till gagn för både företag och anställda. Detta förutsätter bland annat att samverkan i berörda led genomföres innan beslut fattas.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet.

Arbetsmiljöverket och Arbetsmiljöinspektionen utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen.

§ 1 Samverkan

De lokala parternas samverkan är förutsättningen för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Samverkan sker i skyddskommitté eller motsvarande.

Formerna för samverkan ska avtalas i respektive bolag.

Samverkan sker beträffande handlingsplaner om systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård, rehabilitering, organisatoriska eller tekniska förändringar etc.

§ 2 Arbetsmiljöutbildning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivarna och arbetstagarna gemensamt svarar för att skyddsombuden, chefer eller andra befattningshavare som har arbetsuppgifter som påverkar arbetsmiljön får erforderlig utbildning.

Med erforderlig utbildning avses grund- och vidareutbildning. Som grundutbildning kan "Bättre arbetsmiljö" (BAM, för närvarande

omfattande fem dagar) ett av parterna gemensamt framtaget grundutbildningsmaterial användas.

Skyddskommittén eller motsvarande ska också tillse att nyvalda skyddsombud får sin grundutbildning så snart som möjligt dock senast sex månader efter att de valts.

Det är av stor vikt att samtliga chefer har grundläggande arbetsmiljöutbildning. För utbildningskostnader svarar arbetsgivaren.

Alla anställda ska ha kunskap i arbetsmiljöfrågor i förhållande till sina arbetsuppgifter och individuella förutsättningar. Formen för detta och omfattningen bestäms lokalt varvid ett riktmärke kan vara en dags utbildning.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en kvalificerad företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda.

Arbetsgivaren ska se till att det finns avtal om företagshälsovård som omfattar alla anställda. Vid upphandling av företagshälsovård ska frågan diskuteras i den centrala arbetsmiljökommittén.

De på Samhall AB fastställda minimikraven för företagshälsovården följs upp årligen och anpassas lokalt i skyddskommittén eller motsvarande.

§ 4 Förhandlingsordning

Se § 15 Förhandlingsordning i Utvecklingsavtal Samhall.

Bilaga 4

Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Arbetare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetaren fyller 60 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Anmärkning

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

Ansökan om underrättelse

Arbetaren ska hos arbetsgivaren skriftligt ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensioneringen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation (avdelning, klubb, region eller sektion). Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetaren och lokal facklig organisation meddela svar om ansökan beviljats eller inte, för de fall inte uppskov överenskommits med arbetaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot den ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För de fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kronor* för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetaren.

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

* Beloppet räknas fr o m 2024 årligen upp med KPI

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt följande.

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

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

Bilaga 5

Samordningsbestämmelser

Mom 1

Från utgående avlöningsförmåner ska avdrag göras för

- ersättning, som arbetaren erhåller med anledning av olycksfall, våld, misshandel, sjukdom eller dylikt.
- ålderspension, sjukersättning och aktivitetsersättning samt utgående pensionstillägg till dessa förmåner, som arbetaren erhåller enligt Socialförsäkringsbalken, och
- sjukpension på grund av allmän eller privat anställning.

Anmärkning

2003-01-01 ersattes begreppen förtidspension och sjukbidrag med sjukersättning och aktivitetsersättning. Pensionstillskott enligt lagen om pensionstillskott heter numera pensionstillägg.

Mom 2

Avdrag ska inte göras då

- ersättning utges i form av ålderspension enligt Avtalspension SAF-LO, eller
- ersättning utges på grund av frivillig försäkring, som bekostas av arbetaren, eller
- ersättning utges i form av livränta, eller
- ersättning avser att täcka kostnaden för särskild vård, läkarundersökning, sakskada, sveda och värk, protes eller andra sådana särskilda hjälpmedel, som anges i 12 § lagen om yrkesskadeförsäkring eller Socialförsäkringsbalken 39–40 kap. eller från ansvarsförsäkring.
- Försäkringskassan har beslutat att den försäkrade får förvärvsarbete utan att utbetalning av sjukersättningen eller aktivitetsersättning minskas med hänsyn till förvärvsarbete, eller att samma ersättning minskas med viss del av reduceringsinkomsten

Mom 3

Utgas sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken eller sjukpension på grund av allmän eller privat anställning efter lägre arbetsförmåga än 100 %, ska för kalendermånad avdrag inte ske för arbetstid, som motsvarar arbetarens restarbetsförmåga, utan endast för sådan arbetstid härutöver, som motsvarar invaliditetsgraden.

Anmärkningar

- 1. Restarbetsförmågan i % utgör skillnaden mellan 100 % och det procenttal som fastställts för den samordningsbara förmånen.*
- 2. Den samordningsfria arbetstiden utgör per kalendermånad 175 timmar multiplicerad med restarbetsförmågan.*
- 3. Den samordningsbara arbetstiden utgör per kalendermånad skillnaden mellan den för tjänstemannen gällande arbetstiden per kalendermånad (Tabell 1) och den samordningsfria arbetstiden per kalendermånad.*

Tabell 1

(Veckoarbetstid × 175)

40

Veckoarbetstid timmar	Månadsarbetstid timmar
40	175,00
35	153,13
30	131,25
25	109,38
20	87,50

Mom 4 Beräkning av samordnad månadslön

Månadslön till arbetare med förmån, som ska samordnas med lön, beräknas enligt nedan.

Den för arbetstidsmättet aktuella månadslönen bestäms enligt § 6.

Från månadslönen görs avdrag för den resterande samordningsbara tiden, med ett belopp per timme, som erhålls genom att de enligt mom 1 erhållna förmåner per månad, divideras med den för heltidsanställd samordningsbara arbetstiden enligt anmärkning 3 till mom 3. Avdragsbeloppet per timme får dock högst uppgå till 70 % av månadslönen dividerad med månadsarbetstiden enligt Tabell 1.

Mom 5 Frånvaroavdrag för arbetare med samordnad månadslön

Vid frånvaro görs avdrag enligt § 7 mom 5. Den samordningsbara tiden reduceras med det ordinarie arbetstidsbortfallet under frånvaron.

Avtalet kan beställas från:

LO

ISBN 978-91-566-3772-8

www.lo.se/distribution

Frågor om innehållet:

Fastighets

Telefon 08-696 11 50

www.fastighets.se

IF Metall

Telefon 08-786 80 00

www.ifmetall.se

Kommunal

Telefon 010-442 70 00

www.kommunal.se

GS-facket

Telefon 010-470 83 00

www.gsacket.se

HRF

Telefon 0771-57 58 59

www.hrf.net

Handels

Telefon 0771-666 444

www.handels.se

Seko

Telefon 08-791 41 00

www.seko.se

Transport

Telefon 010-480 30 00

www.transport.se

samhall
Fremia 

Kommunal.

f fastighets

 **IFMETALL**

 **Handels**

 **seko** 


1897