

Kollektivavtal

för
anställda mätare
inom

Målerifakta AB

2021-2023

1 februari 2021 till och med 30 juni 2023

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

§1	GILTIGHETSOMRÅDE	3
§2	ANSTÄLLNINGSGREGLER	3
§3	ARBETSTID	4
§4	ÖVERTIDSARBETE	4
§5	LÖN	5
5.1	Månadslön	5
5.2	Premielönen beräknas enligt följande principer	5
5.3	Lön per dag och timme	5
5.4	Lön för del av löneperiod	6
5.5	Löneberäkning vid frånvaro	6
5.6	Sjuklön	7
5.7	Aspirantlöner	12
§6	UTBETALNING AV LÖN	12
§7	SEMESTERBESTÄMMELSER	13
§8	RESEBESTÄMMELSER	14
§9	FÖRSÄKRINGAR	15
§10	ARBETSMILJÖ	16
10.1	Gemensamma utgångspunkter	16
10.2	Företagshälsovård	17
10.3	Friskvård	18
10.4	Rikskuponger	18
§11	MÄTNINGSBESTÄMMELSER	19
§12	PERMISSION	20
§13	FACKLIG VERKSAMHET	21
§14	FÖRHANDLINGSORDNING VID RÄTTSTVISTER	21
14.1	Tillämpningsområde	21
14.2	Allmänna regler för förhandling	22
14.3	Definitioner	22
14.4	Tidsfrister	23
14.5	Föreskrifter för förhandling	24
14.6	Talan i domstol	25
§15	GILTIGHETSTID	26
MB-ÖVERENSKOMMELSE	Bilaga 1	27
AVTAL OM FÖRMÅNSBIL	Bilaga 2	30
PERSONLIG INTEGRITET	Bilaga 3	31

§1 GILTIGHETSOMRÅDE

Detta avtal äger tillämpning för alla anställda mätare och mätaraspiranter hos arbetsgivaren. Mätarnas och mätaraspiranternas arbetsuppgifter är bland annat men inte uteslutande, att ha kontakter med måleribranschen, informera om ackordsmätning, planera uppdrag, kontrollera underlag, löpande kvalitetssäkra och föra in nya uppgifter samt uppdatera befintliga uppgifter i affärssystem och slutligen upprätta ackordsräkningar. Allt detta för att uppfylla Målerifakta AB:s uppdrag från kollektivavtalsparterna att ta fram korrekta underlag för uträkning av målarnas ersättning för utfört ackordsarbete inom måleribranschen. Arbetsuppgifterna utförs på plats eller på distans.

§2 ANSTÄLLNINGSGREGLER

2.1 Förutsättning för anställning enligt detta avtal är att mätare innehar godkännande enligt regler som fastställts av måleribranschens kollektivavtalsparter. Huvudregeln är att mätaren är tillsvidareanställd. Deltidsanställning kan överenskommas.

2.2 Mätaraspirant bör vara utbildad i måleriyrket och äga god kännedom om gällande avtal. Mätaraspirantbefattning utannonseras bland annat i måleribranschens tidningar eller webbkanaler. Provanställning av mätaraspirant kan ske för en tid av sex månader.

2.3 Avtal om anställningsskydd. Parterna eftersträvar en praktisk anpassning av lagen om anställningsskydd (LAS).

2.3.1 För såväl arbetsgivare som anställd gäller uppsägningstid enligt 11 § i LAS, dock är båda parter uppsägningstid som kortast tre månader.

Arbetstagare som är gravida likställs med föräldraledighet i 11 § Lagen om Anställningsskydd (LAS). För att gravid arbetstagare ska kunna åtnjuta denna rätt krävs det att denne har meddelat arbetsgivaren om graviditeten.

2.3.2 Anställd har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete. Rätt till sådan lön förutsätter att den anställda står till arbetsgivarens förfogande.

2.3.3 Innan inhyrning av personal får genomföras ska återanställningsrätten enligt 25 § LAS fullgjorts.

2.4 Arbetsgivaren tillhandahåller allt för arbetets utförande erforderligt arbetsmaterial samt legitimationskort och skyddskläder.

§3 ARBETSTID

3.1 Den ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar och förläggs på måndagar till fredagar mellan kl. 06.30-17.00. Efter samråd utläggs två raster totalt en timme/dag

3.2 Midsommar-, jul-, nyårsafton samt dag efter Kristihimmelsfärdsdag och nationaldagen är arbetsbefriade dagar. När nationaldagen infaller på en tisdag respektive torsdag, utgör även den intilliggande måndagen respektive fredagen arbetsfri dag.

Efter lokal överenskommelse förläggs arbetstiden inom denna tidsram.

Eventuella "klämdagar", kan inarbetas efter överenskommelse utan att övertidsersättning utbetalas.

3.3 Det åligger arbetstagaren att föra tidsredovisning i enlighet med arbetsgivarens vid var tid gällande instruktion.

§4 ÖVERTIDSARBETE

4.1 Arbete utöver den i paragraf 3 fastställda ordinarie arbetstiden betraktas som övertid och ska endast förekomma i undantagsfall.

4.2 Övertidsersättning utgår endast för av arbetsgivaren begärt övertidsarbete.

2021-02-01 till 2022-06-30	2022-07-01 till 2023-06-30
119 kronor/timme	122 kronor/timme

§5 LÖN

5.1 Månadslön

Månadslön innebär att lönen utges med visst belopp per kalendermånad, oberoende av i månaden infallande helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Månadslön	1 februari 2021	1 juli 2022
	30 178 kronor	31 100 kronor

5.2 Premielönen beräknas enligt följande principer

Utöver månadslönen utgår en premielön enligt variabler nedan. Underlaget för mätarens respektive mätaraspirantens premielön A-C utgörs av under föregående månads levererade ackordsräkningar.

Vid fördelning av lönen inom mätlag med gemensam mätning jämföras semesterdagar med arbetsdagar.

- A. För varje ackordsräkning som produceras utgår en ersättning för perioden:

2021-02-01 till 2022-06-30	2022-07-01 till 2023-06-30
27,20 kronor/räkning	28 kronor/räkning

- B. För varje s.k. "alltidstimme" som förekommer på ackordsräkningens fördelningslista utgår en ersättning för perioden:

2021-02-01 till 2023-06-30
0,58 kronor/alltidstimme

- C. På inlämnad ackordssumma inklusive orsprocents utgår en ersättning om 0,003 på ackordssumman för perioden 2021-02-01 till 2023-06-30.

5.3 Lön per dag och timme

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 174 till detta timantal. Vid beräkning av lön per arbetad dag och timme tas inte eventuell rörlig premielönedel med i beräkningen.

5.4 Lön för del av löneperiod

Om anställning påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges, förutom rörlig premielönedel, lön per arbetad dag och timme enligt nedanstående tabell.

5.5 Löneberäkning vid frånvaro

1. Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

2. Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per arbetsdag som frånvaron omfattar.

3. Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar, som inleder en frånvaroperiod, samt söndag och helgdagar, som avslutar en frånvaroperiod, räknas inte som frånvarodagar.

4. Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag görs med hela månadslönen oberoende av om frånvaron inleds eller avslutas på arbetsfri dag.

När arbetstagaren är frånvarande under	görs avdrag med	
1. Del av dag	för varje timme	$\frac{\text{månadslön}}{174}$
2. Högst 5 arbetsdagar	för varje arbetsdag	$\frac{\text{månadslön}}{21}$
3. Längre period än 5 arbetsdagar (även arbetsfria vardagar samt söndag eller helgdag)	för varje kalenderdag	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
4. Hel kalendermånad	hela månadslönen	
Vid beräkning av frånvaro medtas inte eventuell rörlig premielön.		

5.6 Sjuklön

5.6.1 Rätt till sjuklön

Sjuklön utges enligt lagen om sjuklön. Den anställdes rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden.

Nuvarande regler innebär att en anställd som blir sjuk har rätt till sjuklön för alla dagar i sjuklöneperioden. Från sjuklönen ska ett helt karensavdrag dras, vilket ska uppgå till 20 procent av genomsnittlig veckolön i form av sjuklön.

Sjuklön ska inte utgå för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet och/eller den nedsatta arbetsförmågan. Om den anställde varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört, ska sjuklönen dock utges fr. o m den dag då sjukdomsfallet och/eller den nedsatta arbetsförmågan inträffade.

Sjuklöneperioden är 14 kalenderdagar med sjukanmälningsdagen som första dag.

Sjuklön utges för tid och i den omfattning som den anställde varit förhindrad att utföra arbetet på grund av sin sjukdom och/eller nedsatt arbetsförmåga.

5.6.2 Den anställdes anmälingsskyldighet, sjukförsäkran samt krav på läkarintyg

5.6.2.1 Sjukanmälan

Den anställde ska anmäla sjukfrånvaro till arbetsgivaren första sjukdagen.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra anmälan till arbetsgivaren på sätt arbetsgivaren anvisat.

Anmärkning:

Om en arbetstagare skadas under arbetet så att arbetstagaren tvingas lämna arbetsplatsen, anses sjukanmälan gjord vid skadetillfället i de fall hälsotillstånd eller sjukvårdsbehandling förhindrar arbetstagaren att göra sjukanmälan.

Sjukanmälan bör innehålla uppgift om beräknad återgång i arbete. Kan sådan uppgift ej lämnas i samband med sjukanmälan, ska det ske så snart det är möjligt.

Vid sjukdom under semester ska – i de fall arbetsgivaren ej kan nås per telefon – anmälan göras skriftligt.

För arbetstagare som är sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare, beräknas sjuklönen som om arbetstagaren utfört arbete.

5.6.2.2 Sjukförsäkran

Den anställde ska i försäkran lämna uppgift om att arbetstagaren är/varit sjuk och i vilken omfattning arbetsförmågan är/varit nedsatt. Försäkran ska lämnas till arbetsgivaren på undertecknad tidjournal, eller på annat i företaget fastställt sätt, avseende aktuell löneperiod. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan den anställde har lämnat tidjournal eller motsvarande.

5.6.2.3 Läkarintyg

Arbetstagaren är skyldig att styrka sin arbetsförmåga med intyg från läkare eller tandläkare från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnad för sådant av arbetsgivaren begärt läkarintyg, eller intyg som utfärdats då arbetsgivaren anvisat viss läkare, ersätts av arbetsgivaren. Kan den anställde ej styrka sjukfrånvaron med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg utgår ej sjuklön.

I de fall arbetsgivaren enligt lag, avtal eller företagets policy är skyldig att påbörja rehabiliteringsutredning ska, på arbetsgivarens begäran, läkarintyg kompletteras med sjukdomsdiagnos. I syfte att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete är det av gemensamt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren att orsaken till arbetsförmågan klarläggs så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

5.6.3 Beräkning av sjuklön

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

Sjuklön beräknas på månadslön, enligt § 5.1, beräkning enligt formel nedan samt 80 procent av genomsnitt på premielönen enligt punkt A till C nedan.

$$80\% \text{ av } \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstid}}$$

- A. För anställda med mer än 6 månaders anställning. Den anställdes genomsnittliga premielöneförtjänst enligt senaste 6 månaders period före insjuknandet.

$$80\% \text{ av } \frac{\text{Premielön månad 1-6}}{6}$$

- B. För anställda med kortare anställningstid än 6 månader. Den anställdes genomsnittliga premielöneförtjänst enligt faktiskt arbetad tid.
- C. Sjuklön under semester beräknas på samma grunder som anges i A och B.

Sjukavdrag: För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt nedan från månadslönen.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen exklusive premielön.

$$100\% = \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Karensavdraget är ett fast belopp som räknas fram för respektive anställd. Karensavdraget beräknas på den fasta månadslönen samt premielön enligt A, B eller C ovan. Karensavdraget är detsamma oavsett när på dagen den anställda blir sjuk eller hur mycket man skulle ha arbetat den dagen. Det som påverkar karensavdragets storlek är den anställdes lön och genomsnittliga veckoarbetstid.

Avdraget ska motsvara 20 procent av den sjuklön som belöper på summan av de anställningsförmåner som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka.

Det finns en inbyggd spärr som innebär att karensavdraget aldrig kan bli högre än den sjuklön som utbetalas. Antalet karensavdrag får enligt lagen om sjuklön inte överstiga tio tillfällen under en 12-månadersperiod. Observera att alla karensavdrag under samma sjukperiod räknas som ett enda karensavdrag även om de infaller på olika dagar.

Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar: Avdrag sker fr o m 15:e kalenderdagen. Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar, med

månadslön x 12
365

Om frånvaro med kalenderdagsavdrag omfattar en hel kalendermånad görs i stället avdrag med hela månadslönen.

Anmärkningar:

- 1. Under förutsättning beslut fattats från Försäkringskassan i enligt med 13 § första stycket 1 eller andra stycket första meningen sjuklönelagen, görs inget karensavdrag för aktuell arbetstagare.*
- 2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjuklöneperioden.*
- 3. Om sjukfrånvaron varar längre än 15 dagar ska arbetstagaren skicka in anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och premiebefrielseförsäkring till AFA.*

5.6.4 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om den anställdes sjukförmåner har nedsatts eller inte utges enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Finns beslut från Försäkringskassan angående sjukintyg är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om den anställda inte iakttar vad som har ålagts honom i det beslutet.

5.6.5 Sjuklön till smittbärare

Vid frånvaro då arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt till ersättning föreligger enligt lagen om ersättning till smittbärare, erhåller arbetstagaren under sjuklöneperioden 10 procent av bibehållen lön enligt punkt 5.6.7.

5.6.6 Tystnadsplikt

Tystnadsplikt enligt lag gäller alla som handlägger frågor som rör rätten till sjuklön för de anställda.

5.6.7 Tillfällig vård av barn

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn utgår lön under högst 5 dagar per år och arbetstagare. Lön utgår med 10 procent av bibehållen lön enligt tabell nedan.

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn görs avdrag enligt följande.	
När arbetstagaren är frånvarande under	görs avdrag per frånvarotimme med
a. Under högst fem arbetsdagar per kalenderår och arbetstagare	$\frac{90\% \times \text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
b. Utöver fem arbetsdagar per kalenderår och arbetstagare	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
<i>För varje arbetsdag som arbetstagaren är helt eller delvis ledig tas en av de fem dagarna i anspråk.</i>	
Vid beräkning av frånvaro med tillfällig föräldrapenninglön medtas rörlig premielön.	

5.7 Aspirantlöner

Om aspirant ingår i mätlag tillfaller samtliga inmätta volymer mätlaget. Aspirantens minsta andel i ackordet under utbildningsperioden:

Månad 3	40 %
Månad 4	60 %
Månad 5	70 %
Månad 6	70 %

I mätlag där aspiranten utför ackordsmätningen "ensam" utgår månadslön jämte 100 procent av den intjänade premielönen.

Mätlaget skall stå för utbildningen under aspirantperioden.

§6 UTBETALNING AV LÖN

- 6.1 Månadslön utbetalas för innevarande månad den 25:e eller, om detta infaller på en helgdag, närmaste helgfria dag dessförinnan. Avdrag för frånvaro görs månaden efter.
- 6.2 I samband med löneutbetalning utbetalas också föregående månads premielön, övertids-, rese- och traktamentsersättningar.
- 6.3 Om lön utbetalats i förskott ska den avräknas vid närmast kommande löneutbetalningstillfälle.
- 6.4 Tid/frånvaroredovisning ska avlämnas till arbetsgivaren första helgfria arbetsdagen i varje kalendermånad.

§7 SEMESTERBESTÄMMELSER

7.1 Semesterlagens regler gäller med de tillägg och undantag som anges i avtalet.

7.2 Semesterperioden förläggs under tiden juni-augusti och i enlighet med semesterlagen.

7.3 **Semesterlön** utgörs av månadslön samt semestertillägg. Semestertillägg för varje **betald** semesterdag utgör:

A. 1 procent av arbetstagarens aktuella månadslön vid semestertillfället.

B. 0,52 procent av summan av premielön och ersättning för övertidsarbete som har utbetalats under intjänandeåret.

7.4 **Utbetalning** av semestertillägget om 1 procent av månadslönen, görs vid det ordinarie löneutbetalningstillfället efter uttagen semester.

Utbetalning av semestertillägget om 0,52 procent av premielön eller liknande rörliga lönedelar och ersättning för övertidsarbete med mera intjänade under föregående intjänandeår, utbetalas som engångsbelopp vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i juni.

7.5 En arbetstagare som blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska tas ut senare, ska omgående göra en sjukanmälan till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan kräva att sjukdomen styrks med läkarintyg under förutsättning att detta klargjorts antingen i form av en generell bestämmelse eller i det enskilda fallet senast i samband med sjukanmälan. Om arbetsgivaren kräver läkarintyg från anvisad läkare ska kostnaden för intyget ersättas av arbetsgivaren.

- 7.6** För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent av aktuell månadslön.
- 7.7** Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlönen för sparad semesterdag på samma sätt som för den ordinarie semestern detta år.

Övergångsregel:

Sparade dagar som är intjänade åren 2015 till 2016 hanteras i särskild ordning. Dessa dagar ersätts med intjänat belopp.

Dagar som sparas från 2017 hanteras enligt 7.7.

§8 RESEBESTÄMMELSER

- 8.1** Målerifakta AB tillhandahåller förmånsbil enligt avtal i bilaga 2.
- 8.2** För de arbetstagare som inte vill utnyttja förmånsbil tillhandahåller Målerifakta AB tjänstebil vilken är placerad på arbetstagarens tjänsteställe.
- 8.3** Traktamente utgår per dygn vid arbete på ort belägen minst 50 km från fastställt tjänsteställe i anställningsbeviset under förutsättning att övernattningskostnaderna inte kan undvikas och att hemresa inte kunnat ske.

Parterna är ense om att traktamentsbelopp och kostförmånsavdrag ska följa Skatteverkets vid var tid gällande rekommendationer.

Nattraktamente utgår vid varje övernattningskostnad om den anställde väljer att själv svara för logikostnaden.

Påbörjas resa senare än kl. 12.00 eller avslutas hemresa före kl. 19.00 utgår halvt traktamente för den dagen.

Traktamente kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utbytas mot fri kost.

8.4 Vid resor utanför det egna mätningssområdet bestäms färdmedel tillsammans med regionchefen.

8.5 För restid vid uppdrag utanför ordinarie arbetstid utgår restidsersättning:

2021-02-01 till 2023-06-30
100 kronor/timme 200 kronor/dag

§9 FÖRSÄKRINGAR

9.1 Målerifakta AB ska teckna och vidmakthålla följande försäkringar för sina anställda:

I enlighet med överenskommelse mellan SAF-LO, vilken i särskild ordning antagits av Målerifakta AB och Svenska Målareförbundet, ska arbetsgivare hos FORA AB teckna försäkringsavtal om AFA-försäkringar, d v s försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA), tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Föräldrapenningtillägg (FPT), avtalspension SAF-LO samt omställningsförsäkring.

9.2 Arbetsgivaren är skyldig ansvarighetsförsäkra sina anställda för skada, som under arbetet kan vållas andra personer eller annans egendom. Ansvarighetsförsäkringen omfattar dock ej mätares ansvar för kontrollmätning eller felaktigt utbetald lön till målare som hänför sig till felaktigt eller bristfälligt koncept.

9.3 För att anpassa arbete och rehabilitering av anställda med arbetshandikapp är parterna ense om att Målerifakta AB ansluter sig till Galaxen. Avsikten är att bolaget tecknar avtal med Galaxen och att så kan ske på samma villkor som för målarna.

§10 ARBETSMILJÖ

10.1 Gemensamma utgångspunkter

En bra arbetsmiljö är av gemensamt intresse för företag och företagets anställda. Svenska Målareförbundet och Målerifakta AB vill med detta avtal ge uttryck för en gemensam målsättning om en god arbetsmiljö, fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Parternas gemensamma syfte är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningar. Detta kan göras genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktionsprocess. Det övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsansvaret i företaget ligger på företagsledningsnivå om inte annat följer av lagenliga beslut om delegation.

Arbetsgivaren bär huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet och ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bland annat att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet, så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Det förutsätts att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade arbetsgivaransvaret.

En aktiv och vardagsnära rehabiliterings-anpassningsverksamhet i företaget är viktig av flera skäl och bör i möjligaste mån bedrivas som en integrerad del av den ordinarie verksamheten genom dialog med berörd arbetstagarare. Målsättningen med rehabiliteringen-arbetsanpassningen är att den anställde i första hand kan återinträda i ordinarie arbete samt att förebygga risken för sjukskrivningar och sjukersättningar. Detta är viktigt både för den enskilde och företaget.

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktig för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras – och vid behov utbildas – i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete (OSA). Arbetsmiljöarbetet på företaget tar sin utgångspunkt

(SAM) och (OSA). Samverkan inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt lag och författning.

10.2 Företagshälsovård

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områden arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Företagshälsovård ska erbjudas regelbundet med hälso- och arbetsmiljöundersökningar för personal inklusive individuell åtgärdsplan. Detta ska erbjudas vart tredje år för anställda upp till det år de fyller 49 år och varje år för anställda från och med då de fyller 50 år.

För nyanställda ska en hälsoundersökning genomföras inom två månader från anställningens början, om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårsperiod eller om den nyanställde är över 51 år inom 12 månaders period. Återrapportering till företaget av resultat från hälsoundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag ska ingå. Företagshälsovården ska vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

Anmärkningar

1. *Tillsvidareanställd åtnjuter fri läkarvård, fri hälsokontroll och gynekologkontroll samt fri medicin enligt läkarrecept. Med fri läkarvård enligt föregående stycke avses endast av legitimerad läkare utförd eller rekommenderad undersökning och behandling som i vanlig ordning ersättes av Försäkringskassan.*

Vid behandling av privatpraktiserande läkare, som inte anslutit sig till Försäkringskassan, utgår ersättning för patientavgiften, dock högst ett belopp motsvarande den av Försäkringskassan fastställda. Specialistvård ska för att bli ersättningsberättigad, i förväg godkännas av arbetsgivaren. Detsamma gäller specialistvård utförd av läkare, icke ansluten till den allmänna Försäkringskassan, dock endast under förutsättning att vården icke kan meddelas av den allmänna sjukvården eller av till den allmänna Försäkringskassan ansluten läkare.

2. Hälsoundersökningen ska omfatta:

- *Bedömning av styrka och rörelseomfång avseende skuldra, axlar, rygg, knä och fot. Exempelvis ROM analys = rörelse och muskelanalys*
- *Förekomst av eller predisponering för besvär i luftvägar Spirometri (lungfunktionsundersökning)*
Anamnes
- *Förekomst av eller predisponering för hudbesvär/allergier*
Anamnes
- *Blodprov (kolesterol, HB, blodglukos)*
- *PSA-prov från 50 år (Män)*
- *Sköldkörtelprov (Kvinnor)*
- *Blodtryck*
- *Hörsel*
- *Syn*
- *Längd*
- *Vikt*
- *Rådgivning*

10.3 Friskvård

Anställd äger rätt att mot uppvisande av kvitto erhålla ersättning på upp till 6 000 kronor per år för friskvårdsaktiviteter, max två uttag/aktiviteter per år.

Parterna är överens om att friskvårdsersättningen ska följa Skatteverkets vid var tid gällande regler.

Anmärkning

Ovanstående text är giltig till och med den 31 december 2021. Därefter upphör paragraf 10.3 att gälla.

10.4 Rikskuponger

Målerifakta AB tillhandahåller kort från Ticket Rikskuponger i enlighet med Skatteverkets regler. Arbetstagaren kan avsäga sig denna förmån.

§11 MÄTNINGSBESTÄMMELSER

- 11.1** Mätare äger rätt att vid uppmätning erhålla tydligt utskriven arbetsbeskrivning, som anger utrymmen och de behandlingar eller behandlingsserier som gäller.
- 11.2** Har arbetsbeskrivning ej erhållits eller om den är felaktig eller bristfällig, är mätaren ej ansvarig för de felaktigheter som uppstår på grund härav.
- 11.3** Mätning bör om möjligt utföras innan arbetet är färdigställt.
- 11.4** Mätare ska leverera upprättad ackordsräkning så att den för måleriföretagets och ackordslagets räkning finns tillgänglig för utskrift och avläsning på Målerifaktas webbplats 6 arbetsdagar efter det att ackordsarbetet är färdigt och tidlista erhållits. Kan mätare av särskilt skäl ej utföra mätningen i vederbörlig ordning ska regionchefen kontaktas.
- 11.5** Mätaren är ansvarig för att ackordsräkningen är korrekt. Har som följd av felaktigheter i ackordsräkningen för mycket eller för litet lön utbetalats till målaren, är mätaren skyldig att medverka till, att få saken reglerad mellan ackordslaget och arbetsgivaren. Mätaren ska utan dröjsmål underrätta sin arbetsledare om förhållandet skulle medföra att ackordslaget och arbetsgivaren inte skulle komma överens om en reglering av fel ackordslön. Om överenskommelse ej kan nås om förekomsten av fel eller ansvar för fel kan kontrollmätning påkallas enligt § 16 mom f) i kollektivavtalet för måleriavtalet.
- 11.6** Mätare ska beredas tillfälle att i god tid utföra mätningen samt beredas tillträde till arbetsplatsen. Dolda eller efter färdigställandet svårkontrollerbara arbeten ska mätas under arbetets gång av mätaren eller gemensamt av arbetsgivare och ackordslag.

§12 PERMISSION

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller annan läkare i det fall som avståndet till företagsläkare är oskäligt långt
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Urnsättning av nära anhörig
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig samt för icke hemmaboende barn för vilket arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag

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

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

§13 FACKLIG VERKSAMHET

För facklig verksamhet inbetalar Målerifakta AB per anställd mätningsman och månad till den fackliga organisationen för perioden:

2021-02-01 till 2022-06-30	2022-07-01 till 2023-06-30
117,50 kronor/månad	120,00 kronor/månad

Inbetalning sker helårsvis i efterskott senast den 31 januari.

§14 FÖRHANDLINGSORDNING VID RÄTTSTVISTER

14.1 Tillämpningsområde

Uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan Svenska Målareförbundet och arbetsgivare rättstvist om kollektivavtal eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister), får parterna av sådan anledning ej tillgripa störande åtgärd som till exempel strejk, lockout, blockad eller liknande. Sådan tvist skall göras till föremål för förhandling mellan parterna.

14.1.1 Denna förhandlingsordning gäller ej

14.1.1.1 vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt 67 § lagen om medbestämmande i arbetslivet

14.1.1.2 då tvisten gäller en oorganiserad arbetstagare eller,

14.1.1.3 då medlem i arbetstagarorganisation inte biträds av organisationen.

14.1.2 Beslutar arbetstagarorganisationen att inte biträda medlem i uppkommen tvist eller utträder eller utesluts medlem ur organisationen, skall motparten skriftligen underrättas härom.

Löper i nyssnämnda fall preskriptionstid enligt 14.4.1 till 14.4.3 nedan för motparten, skall ny preskriptionstid anses börja löpa från den dag sådant besked erhållits.

14.2 Allmänna regler för förhandling

Påkallas förhandling av en part är motparten skyldig att träda i förhandling. Påkallar part ej förhandling eller anhängiggöres ej tvist inom föreskriven tid, är rätten till förhandling och därmed möjligheten till rättslig prövning förlorad.

Preskriptionstid räknas från den dag förhandling avslutats.

Kommer begärd förhandling på grund av förhållande hänförligt till motparten ej till stånd inom angivna tidsfrister, får tvist ändock föras vidare.

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

Med arbetsdag avses enligt denna förhandlingsordning måndag – fredag med undantag av allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

14.3 Definitioner

14.3.1 Parter

Med parter avses arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Med arbetsgivare avses Målerifakta AB. Med central arbetstagarorganisation avses Svenska Målareförbundet och med lokal arbetstagarorganisation avses lokalavdelning inom Svenska Målareförbundet.

14.3.2 Lokal förhandling

Med lokal förhandling avses förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

14.3.3 Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling mellan arbetsgivare och central arbetstagarorganisation.

14.4 Tidsfrister

Under punkt 14.4.1 nedan framgår de tidsfrister som gäller vid allmän rättstvist. Därefter anges under punkterna 14.4.2 och 14.4.3 de tidsfrister som gäller vid lönetvist och arbetsskyldighetstvist.

14.4.1 Allmän rättstvist

14.4.1.1 Rättstvist skall i första hand behandlas vid lokal förhandling. Part, som vill att rättstvist skall bli föremål för lokal förhandling, skall begära sådan hos motparten snarast, dock senast inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och under alla omständigheter senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

14.4.1.2 Kan uppgörelse ej träffas i lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att begära central förhandling inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Vid tvist om giltighet av uppsägning skall dock central förhandling begäras inom två veckor från det att den lokala förhandlingen avslutats.

14.4.1.3 Träffas ej uppgörelse vid central förhandling, kan part väcka talan vid domstol. Talan skall väckas inom tre månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

14.4.1.4 Vid tvist som rör LAS, förtroendemannalagen, föräldraledighetslagen, studieledighetslagen, diskrimineringslagen, 6 kap arbetsmiljölagen, styrelserepresentationslagen, lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m.m. lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen om ersättning och ledighet för närståendevård, lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, gäller i stället för begäran om lokal förhandling och väckande av talan enligt punkterna 14.4.1.1 och 14.4.1.3 de tidsfrister som anges i respektive lag.

14.4.1.5 Vid tvist om semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal om semester, gäller de tidsfrister som anges i semesterlagen.

14.4.2 Lönetvist

14.4.2.1 Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § lagen om medbestämmande i arbetslivet skall anses ha uppkommit då lokal facklig organisation, till arbetsgivaren skriftligen givit till känna att den av arbetstagaren i uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträdades av organisationen. Har sådan tvist uppkommit skall arbetsgivaren begära lokal förhandling inom sju arbetsdagar.

14.4.2.2 Kan lönetvist inte lösas vid lokal förhandling skall arbetsgivaren inom fem arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats begära central förhandling.

14.4.2.3 Kan lönetvist inte lösas vid central förhandling skall arbetsgivaren väcka talan inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

14.4.3 Tvist om arbetskyldighet

14.4.3.1 Uppkommer tvist om arbetstagares arbetskyldighet enligt avtal och åberopar arbetsgivaren synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet, skall arbetsgivaren begära förhandling inom fyra arbetsdagar. Protokoll skall upprättas och justeras omedelbart efter det förhandlingssammanträdet avslutats.

14.4.3.2 Kan enighet ej uppnås vid lokal förhandling skall arbetsgivaren begära central förhandling inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

14.4.3.3 Kan tvist om arbetskyldighet inte lösas vid central förhandling, skall arbetsgivaren väcka talan inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

14.5 Föreskrifter för förhandling

14.5.1 Genomförande av förhandling

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

rekommenderat brev anses mottagandet ha skett senast tio dagar efter det att försändelsen lämnats för postbefordran.

Förhandlingsframställan skall vara skriftlig om motparten så begär.

Förhandlingsframställan lämnas vid lokal förhandling till lokal motpart enligt 14.3.2 och vid central förhandling till central motpart enligt punkt 14.3.3.

Enas ej parterna om annat, skall lokal förhandling vara slutförd inom en månad och central förhandling inom två månader efter det att förhandling begärts.

14.5.2 Protokoll och justering

Vid förhandling skall, om annat ej överenskommes, föras protokoll. Av protokollet skall framgå dag för förhandling, vilka som deltagit i förhandlingen, parternas yrkande, förhandlingsresultatet samt dag för justering. Förhandlingsprotokoll upprättas i två exemplar och skall vara utsedda justeringsmän tillhanda inom två veckor efter sista förhandlingssammanträdet. Protokoll skall vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en vecka från mottagandet, om ej annat överenskommes.

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.

14.5.2.1 Protokollet anses ha kommit motparten tillhanda vid den tidpunkt adressaten normalt haft möjlighet att ta del av handlingen. Det krävs alltså inte att motparten rent faktiskt tagit del av eller delgivits handlingen.

14.5.3 Avslutande av förhandling

Förhandling skall anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Justeras ej protokoll inom föreskriven tid, skall förhandling anses avslutad när någon av parterna givit motparten skriftligt besked därom.

14.6 Talan i domstol

Rättstvist, som inte kunnat biläggas vid central förhandling, avgörs efter det att talan väckts, genom prövning i domstol.

§15 GILTIGHETSTID

15.1 Detta avtal äger giltighet från och med den 1 februari 2021 till och med den 30 juni 2023, dock med möjlighet att säga upp avtalsåret den 1 juli 2022 till den 30 juni 2023 om skriftlig uppsägning sker före den 31 december 2021.

Uppsägning av detta avtal ska vara verkställd senast den 15 april 2023. Om så icke sker förlängs avtalet med ett år i sänder.

15.2 Uppsägningen ska ske genom brev till motparten som ska vara motparten tillhanda senast den 15 april 2023.

15.3 I samband med uppsägning eller senast 6 veckor därefter ska förslag till nytt avtal lämnas motparten. Eventuellt motförslag ska vara framlagt inom ytterligare tre veckor.

Stockholm den 22 mars 2021

MÅLERIFAKTA AB

SVENSKA MÅLAREFÖRBUNDET

Robert Falck

Niklas Holmqvist

Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation

Regler rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpning av samma lags 11, 12, 19 och 21 §§ samt avseende facklig information på betald tid enligt det mellan SAF, LO och PTK träffade utvecklingsavtalet.

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

§ 1 Informations- och förhandlingskyldighet

Företaget fullgör sin informations- och förhandlingskyldighet gentemot medbestämmandegrupp (nedan nämnd MB-grupp).

§ 2 Utseende av ledamot i MB-grupp

Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda vid företaget av lokal facklig organisation.

Protokollsanteckning:

- 1. Om företagets organisation, struktur eller liknande ändras, skall förhandling upptagas för att göra nödvändiga anpassningar till den nya organisationen.*
- 2. MB-grupp äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande s k rättstvister. Utanför MB-gruppens behörighetsområde faller även handläggningen av 38 § MBL.*

§ 3 Ledamot - facklig förtroendeman

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp är därmed såvitt gäller MB-frågor utsedd till facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen. Begreppet arbetsplats utgör härvid företagets verksamhetsområde.

Protokollsanteckning:

- 1. Detta innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.*

2. *De fackliga organisationerna skall skriftligen meddela företaget enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i MB-grupp. Motsvarande meddelande skall lämnas till företaget, om facklig organisation beslutat att ledamots förordnande skall upphöra.*

I samband med anmälan till företaget bör facklig organisation även ange sådan facklig utbildning, som ledamot eller kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

§ 4 Ledighet och ersättning

Ledighet och ersättning till ledamot i MB-gruppen regleras enligt förtroendemannalagen.

§ 5 Mandattid

Mandattiden som ledamot i MB-grupp gäller tills vidare, om inte berörd facklig organisation fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess anställning upphör.

§ 6 Antal ledamöter i MB-grupp

MB-grupp består av följande ledamöter, beräknat efter antalet anställda arbetstagare inom förbundsområdet.

Antal arbetstagare	Ledamöter
10-49	2
50-	3

§ 7 Information

Primär information lämnas till MB-grupp vid två fasta tillfällen per år. Dessa lägges i anslutning till företagets bokslut, delårsrapport och/eller budgetbehandling. Därutöver skall företaget om behov föreligger och vad i övrigt omfattas av 19 § MBL lämna ytterligare information till MB-gruppen.

§ 8 Fackligt kontaktarbete

Ledamot i MB-gruppen äger i samband med de två fasta informationstillfällena, som ligger i anslutning till företagets bokslut och delårsrapport, rätt att för internt fackligt kontaktarbete disponera erforderlig tid med bibehållen lön enligt § 4, ovan.

§ 9 Adjunktion

MB-grupp äger rätt att vid behov adjungera lokal facklig organisation vid förhandling.

§ 10 Förhandlingsordning

a) Lokal förhandling – mellan företaget och MB-grupp – skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver.

b) Central förhandling – mellan företaget och arbetstagarförbund – skall i förekommande fall begäras snarast, dock senast inom sju dagar, efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande och upptages därefter utan dröjsmål, om annat ej överenskommes.

§ 11 Övergångsbestämmelse

Om MB-grupp saknas skall förhandling och information ske gentemot Mälareförbundets lokala fackliga organisation.

§ 12 Facklig information på betald tid

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

Protokollsanteckning:

Det fackliga mötet ska förläggas så att det medför minsta möjliga störning för produktionen och arbetets behöriga gång. I normalfallen förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid.

mellan Målerifakta AB och Svenska Målareförbundet om förmånsbil för anställda mätare.

1. Avtalsperioden gäller för 36 månader från den dag då bilen levereras från Bilia AB.

2. Målerifakta AB tillhandahåller drivmedelskort från Volvo Finans. Arbetstagaren betalar drivmedelskostnad för privat körning på faktura till Volvo Finans. Arbetstagaren förbinder sig att använda elektronisk körjournal via Volvo on Call eller motsvarande.

3. Målerifakta AB svarar för samtliga övriga driftskostnader enligt följande specifiering;

Fordonsskatt.

Försäkring, inkl. självriskeliminering.

Service och reparationer.

Förbrukningsmaterial såsom däck, torkarblad, lampor, spolarvätska, tvätt- och rengöringsmedel.

4. Valet av förmånsbil fastställs av Målerifakta AB.

Förmånsbilen ska ha bra standard på miljö- och säkerhetsindex. Bilen ska uppfylla kraven som en arbetsplats och vara utrustad exempelvis enligt följande;

- Motor och kupévärmare
- Bluetoothuppkoppling till mobiltelefon

5. Arbetstagaren har skyldighet att,

- Väl vårda bilen enligt skötselansvisningarna.
- Följa serviceansvisningarna enligt gällande serviceplan.

6. Detta avtal följer avtalsperioden för Kollektivavtalet för anställda mätare inom Målerifakta AB.

En arbetsgivare får inte genomföra en övervaknings- eller kontrollåtgärd som kan påverka en arbetstagares eller arbetssökandes personliga integritet, om inte åtgärden vidtas för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden.

Vid val av åtgärd ska arbetsgivaren välja det alternativ som innebär minst ingrepp i arbetstagarens eller den arbetssökandes personliga integritet. Kontrollen eller övervakningen ska ske på ett sätt som gör att påverkan på en arbetstagares eller arbetssökandes integritet minimeras. Den information som samlas in ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

Om arbetsgivaren avser att införa en övervaknings- eller kontrollåtgärd som förutsätter förhandling så följer denna förhandling förhandlingsordningen enligt bilaga 1.

