



Månadslöneavtal 2023 - 2025

Kollektivavtal för målare

Giltighetstid 2023-05-01 - 2025-04-30

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Svenska Målareförbundet

Innehållsförteckning

§ 1.	Allmänna regler	3
§ 2.	Anställning	3
§ 3.	Arbetets ledning, ordningsregler	4
§ 4.	Avtalsenliga avgifter	5
§ 5.	Lön	6
§ 6.	Arbetstid.....	7
§ 7.	Övertids- och mertidsarbete	9
§ 8.	Semester	11
§ 9.	Sjukdom	13
§ 10.	Föräldraledighet.....	17
§ 11.	Permission, tjänstledighet	18
§ 12.	Anställningens upphörande	22
§ 13.	Avtalets giltighetstid	24
Bilaga 1.	Förhandlingsordning	25
Bilaga 2.	Arbetsmiljöavtal	30
	Löneavtal	38
	Bilaga till löneavtal 2023-05-01 – 2025-04-30.....	43

§ 1. Allmänna regler

Mom 1. Avtal mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Svenska Målareförbundet för bättrings-, kompletterings- och mindre måleriarbeten. Avtalet är tillämbart endast vid egenregi-verksamhet.

Mom 2. Avtalet gäller vid företag upptagna i särskild förteckning.

Protokollsanteckning

Med mindre måleriarbeten enligt detta avtal menas målning av enstaka utrymmen vid omflyttningar m m. Avtalet är ej avsett att tillämpas vid periodisk underhållsmålning

§ 2. Anställning

Mom 1. Företag kan, efter lokal överenskommelse anställa målare, som kan förete utlärlingsintyg eller styrka att han/hon arbetat som målare minst 6.800 timmar. (Lokal förhandling sker mellan företaget eller Fastigo samt Svenska Målareförbundets lokalavdelning.)

Tillsvidare

Mom 2. Arbetstagares anställning gäller tillsvidare.

Tidsbegränsad anställning

Mom 3. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat eller feriearbete.

Protokollsanteckning:

Parterna är ense om att vid ferieanställning, ska förhandling med lokal facklig organisation (ej MB-grupp eller kontaktombud) ske beträffande löner och övriga anställningsvillkor.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under ett år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

Provanställning

Mom 4. Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning om prøvotiden är högst sex månader; dock att sådan anställning endast ska förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter prøvotidens slut.

Provanställning får ej förekomma då arbetstagare tidigare varit anställd i företaget under de senaste tre åren.

Har arbetstagaren under provperioden varit frånvarande minst en månad, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagaren förlängas högst med motsvarande tid som arbetstagaren varit frånvarande.

§ 3. Arbetets ledning, ordningsregler

Ordningsregler

Mom 1. Då arbetstagaren anställs ska anställningsbevis utfärdas och information ges om ordningsregler och administrativa rutiner inom företaget.

Arbetet ska utföras enligt bestämmelserna i detta avtal.

Arbetsplatsen ska av arbetsgivaren anordnas så att arbetet kan utföras med målsättningen högsta kvalitet under säkra förhållanden.

Allt arbete ska utföras väl och efter givna föreskrifter.

Arbetsgivaren bör under arbetets gång kontrollera utförandet och omedelbart påkalla rättelse, där så erfordras.

Arbetstagare har skyldighet att rätta sig efter utfärdade ordningsregler på arbetsplatsen.

Ombud

Mom 2. För att kontrollera att avtalet följs, får legitimerade ombud från organisationerna besöka arbetsplatserna och har rätt att få nödvändiga upplysningar samt – om tvister

eller andra skäl föreligger om avtalets tillämpning – på arbetet lämnade handlingar. Ombudet har även rätt att för dess medlemmars räkning uppbära fordringar hos arbetsgivare.

Lojalitet och förtroende

Mom 3. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Handlingar och uppgifter rörande företagets verksamhet och förhållanden hos hyresgäster/kunder skall hanteras med aktsamhet.

Konkurrens och bisyssla m m

Mom 4. En arbetstagare får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren.

Arbetstagaren får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka negativt på hans arbete i tjänsten. Om en arbetstagare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

§ 4. Avtalsenliga avgifter

Försäkringar

Mom 1. Arbetsgivare är skyldig att teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO.

- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO med premiefrielseförsäkring
- Föräldrapenningtillägg (FPT)

Särskilt tillägg måleri

Mom 2. Arbetsgivaren är skyldig att betala avgift för särskilt tillägg måleri.

Utvecklingsfonden

Mom 3. Arbetsgivare ska för täckande av kostnader av utvecklingsarbete av måleriverksamheten inom Fastigo-företagen, betala en avgift som årligen fastställs mellan de centrala parterna.

Trygghetsfonden Fastigo–LO

Mom 4. Arbetsgivaren ska enligt Omställningsavtalet erlägga avgift till Stiftelsen Trygghetsfonden Fastigo–LO.

§ 5. Lön

Månadslön

Mom 1. För heltidsanställd arbetstagare utges lön enligt Löneavtalet.

Lön för deltidsanställd arbetstagare utges med så stor del av den till motsvarande heltidsanställds utgående lön som svarar mot arbetstidens längd per vecka i förhållande till 40 timmars arbetsvecka.

Lön för del av löneperiod

Mom 2. Arbetstagare som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med timlön för de timmar som arbete utförts under den aktuella tiden.

Timlön

Mom 3. Timlön utgörs av aktuell månadslön vid heltidsanställning / 174.

Obekväm arbetstid

Mom 4. För ordinarie arbetstid, som utläggs på obekväm arbetstid, utgår extra ersättning enligt Löneavtalets bilaga.

Lönens utbetalande

Mom 5. Lönen utbetalas månadsvis och ska av arbetstagar-
ren kunna disponeras senast näst sista vardagen i månaden.

§ 6. Arbetstid

Ordinarie arbetstid

Mom 1:1. Den ordinarie arbetstiden vid heltidsanställning
är per helgfri vecka 40 timmar.

– förläggning

Mom 1:2. Arbetstiden förläggs huvudsakligen jämnt förde-
lat måndag till och med fredag.

Arbetstidens och måltidsrasternas förläggning överens-
kommes mellan arbetsgivaren och respektive arbetstagare
med hänsyn till förutsättningarna för arbetets utförande.

– flexibel arbetstid

Mom 1:3. Överenskommelse om flexibel arbetstid kan träf-
fas företagsvis.

Helgdagar

Mom 2:1. Helgdagar liksom midsommar-, jul- och nyårs-
afton är fridagar.

– nationaldagen

Mom 2:2. År då nationaldagen infaller på en lördag eller
söndag har heltidsanställd arbetstagare rätt till 8 timmars
ledighet. För deltidsarbetande proportioneras ledigheten i
förhållande till arbetstidens längd.

De lokala parterna ska träffa överenskommelse om hur
ledigheten ska förläggas.

Arbetstidsförkortning

Mom 3. Den enskilde arbetstagaren äger rätt till 40 timmars arbetstidsförkortning. Överenskommelse om arbetstidsförkortningens förläggning träffas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Arbetstidsförkortning erhålles i relation till den anställdes faktiska anställningstid under det kalenderår varunder arbetstidsförkortningen kan tas ut.

Har överenskommelse om annan utläggning av arbetstidsförkortning inte träffats, förläggs arbetstidsförkortningen till dagen efter Kristi himmelfärdsdag och Skärtorsdagen samt dagen före Alla helgons dag alternativt den sista arbetsdagen under kalenderåret.

Den anställda kan välja att omvandla 8 timmars arbetstidsförkortning till pensionsavsättning i stället för ledig tid.

Protokollsanteckning:

Detta innebär att om en målare tillsvidareanställs under vecka 20 kan man anta att han kommer att vara anställd 32 veckor av 52, dvs. 62 % av en årsanställning, målaren har då rätt till 62 % av årets arbetstidsförkortningstimmar.

Om målaren däremot visstidsanställs i till exempel 2 månader, innebär detta 17 % av årets arbetstidsförkortningstimmar .

Vid anställning del av kalenderår skall återbetalning av uttagen arbetstidsförkortning ej ske, även om uttaget överskrider anställningstidens relation till kalenderåret.

Har ingen eller kortare arbetstidsförkortning uttagits än vad som motsvarar anställningstidens relation till kalenderåret, skall arbetsgivaren utge ersättning för den arbetstidsförkortning som den anställda är berättigad till, med avräkning för redan uttagen arbetstidsförkortning.

I de fall som arbetstidsförkortning istället för ledig tid ska ersättas på annat sätt (ej uttagen tid eller pension) beräknas ersättningen genom månadslönen/174 för värdet av en timme.

Obekväm arbetstid

Mom 4. Vid arbete på obekväm arbetstid utges ersättning enligt Löneavtalets bilaga. Om skriftlig överenskommelse på arbetstagarens begäran träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om utbyte av ordinarie arbetstid på det sättet att tid då arbetstagare önskar vara ledig ska inarbetas på annan tid, ska detta inte föranleda någon extra kostnad för arbetsgivare i form av exempelvis ob- och övertidstillägg.

Omfattar sådant byte mer än 5,0 timmar per vecka ska dock överenskommelse träffas med företrädare för den fackliga organisationen.

§ 7. Övertids- och mertidsarbete

Övertid

Mom 1:1. Med övertidsarbete avses arbete som heltidsanställd arbetstagare har beordrats utföra utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie dagliga arbetstiden. Övertidsarbete ska endast förekomma i undantagsfall.

För deltidsanställd arbetstagare gäller särskilda regler, se "Mertid" nedan.

– meddelande

Mom 1:2. Meddelande om övertidsarbete samt förhinder för sådant arbete ska lämnas i god tid och om möjligt senast före sista ordinarie rast.

Kvalificerad / enkel övertid

Mom 2. Övertid kan vara enkel eller kvalificerad. Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete på vardagar mellan kl 20.00 och 06.00, lördagar, helgdagsaftnar samt sön- och helgdagar.

Med arbete på enkel övertid avses övertidsarbete på andra tider än ovan angivna.

Mertid

Mom 3:1. Med mertid förstås sådan arbetstid som överstiger den deltidsanställdes ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschema. Mertidsuttaget är begränsat enligt de regler som stadgas i 10 § arbetstidslagen.

– övertid för deltidsarbetande

Mom 3:2. Överskrids den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande anställning vid företaget ersätts denna tid enligt reglerna för övertid för heltidsanställd.

Arbetstid, övertid, mertid

Kvalificerad övertid		Före kl 06.00
Enkel övertid		Kl 06.00 till ordinarie arbetstids början
Heltid	Deltid	Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
	Mertid	
Enkel övertid		Efter ordinarie arbetstid till kl 20.00
Kvalificerad övertid		Efter kl 20.00

Mom 4. Kompensation för övertid och mertid utges i form av kontant ersättning eller i form av ledighet.

Kompensation per timme		Tid	Pengar
Mertid	Upp till ordinarie tid för heltidsanställd		$\frac{\text{månadslön}^*}{143}$
Enkel	Efter kl 06.00 eller före kl 20.00 helgfri må–fr	1,5 tim	$\frac{\text{månadslön}^*}{100}$
Kvalificerad	Övrig tid	2 tim	$\frac{\text{månadslön}^*}{80}$
* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.			

§ 8. Semester

Semesterlagen gäller med följande förtydliganden, avvikelser och tillägg.

Semesterrätt

Mom 1. Som intjänandeår räknas löpande kalenderår. Med semesterår avses tiden från och med 1 april ett år till 31 mars påföljande år. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om en förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår som överensstämmer med vad som gäller för andra vid företaget.

Arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i lagens 5 §.

Förläggning

Mom 2. Semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagare får en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti.

Semesterlön

Mom 3:1. Semesterlön utgörs av aktuell månadslön och semesterdagstillägg.

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semesterdagstillägg enligt nedan.

Semesterdagstillägget utgör för varje betald semesterdag 0,8 procent av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella lön.

För heltidsanställd arbetstagare som är timavlönad beräknas månadslönen som 174 x timlönen. För deltidsanställd arbetstagare som är timavlönad beräknas månadslönen i proportion till andelen av heltid.

– utbetalning

Mom 3:2. Utbetalning av semesterdagstillägg sker på så sätt att den disponeras av arbetstagaren vid påbörjan av huvudsemestern.

Obetald semester

Mom 4. För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från aktuell månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Sparad semester

Mom 5. Semesterlön för sparad semester utgörs av vid semestertillfället aktuell månadslön.

Semesterersättning

Mom 6. Semesterersättning utgörs av semesterlön som inte utgetts i samband med semesterledighet, beräknad som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag.

För betald semesterdag där semesterdagstillägget inte utbetalts ska semesterersättningen utgöra 5,4 procent av månadslönen.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

§ 9. Sjukdom

Sjuklönelagen gäller med följande tillägg och förtydliganden.

Anmälan om frånvaro

Mom 1:1. När arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas om detta. Arbetstagaren ska vidare så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

– bristande sjukanmälan

Mom 1:2. Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklön ska dock utges från och med den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och gjort sådan omedelbart efter det att hindret upphört.

– sjukförsäkran

Mom 1:3. Arbetstagaren ska skriftligt försäkra att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom. Arbetsgivare kan besluta om befrielse från denna skyldighet.

Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen.

– läkarintyg

Mom 1:4. För att ha rätt till sjuklön ska arbetstagaren från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. En sådan begäran ska omprövas senast efter ett år.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt intyg vid kortare sjukledighet än åtta dagar ska ersättas av arbetsgivaren i den mån detsamma inte bekostats eller borde ha bekostats av försäkringskassa.

Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av.

Sjuklön

Mom 2:1. Arbetstagare har rätt till sjuklön i den omfattning som anges i sjuklönelagen, SjLL. Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

<p>a. för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karenstid) i sjukperioden</p>	$\text{Avdrag per frånvarotimme} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$
<p>b. för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden</p>	$\text{Avdrag per frånvarotimme} = \frac{20 \% \times \text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$
<p>c. Från 15:e sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar</p>	$\text{Avdrag per kalenderdag} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
<p><i>Avdrag görs endast för de timmar som arbetstagaren faktiskt har varit frånvarande.</i></p>	
<p><i>Alla karensavdrag som görs inom samma sjukperiod enligt a. ovan betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.</i></p>	
<p><i>Har arbetstagaren varit frånvarande hel kalendermånad utan rätt till sjuklön kan avdrag ske med hel månadslön.</i></p>	
<p><i>Varar sjukfrånvaron längre än 15 dagar ska arbetstagaren skicka in anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och premiebefrielseförsäkring till AFA. Arbetsgivaren ska tillhandahålla blankett samt fylla i anställningsuppgifterna.</i></p>	

Anmärkningar:

1. Ny sjukperiod, som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.
2. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft karensavdrag tio gånger enligt ovan angivna regel, ska vid följande sjuktillfällen under perioden avdrag göras enligt b. ovan även för den första sjukdagen.
3. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön under första sjukdagen, görs sjukavdrag enligt b. ovan även för första sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

Mom 2:2. Med månadslön avses i detta sammanhang

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg
- den beräknade inkomsten av ersättning för beredskap och obekvämlig arbetstid, enligt arbetstidsschema, som är förlagd till sjukperioden.

Utgår lön per arbetad timme ska månadslönen enligt ovan anses vara timlönen x 174 vid 40 timmars arbetstid per helgfri vecka. Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ska månadslönen reduceras i proportion till den faktiska arbetstidens del av 40 timmars arbetstid per vecka.

– veckoarbetstid

Mom 2:3. Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka.

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid, beräknas veckoarbetstiden per representativ period, exempelvis i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 3. Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren

- ej styrkt att arbetsförmågan nedsatts med sjukintyg när sådant krävts eller
- ådragit sig sjukdom vid uppsåtligt brott som han dömts för genom dom som vunnit laga kraft eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Arbetsgivaren är heller inte skyldig att utge sjuklön innan arbetstagaren inkommit med sjukförsäkrans.

Sjukdom under semestern

Mom 4. Då arbetstagare blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska uttas vid annat tillfälle utges sjuklön som om arbetstagaren utfört arbete under denna period.

§ 10. Föräldraledighet

Graviditetsledighet, ledighet för vård av barn

Mom 1. Under tjänstledighet i samband med graviditet och för vård av barn görs avdrag enligt § 11.

Anmärkning

Om så är möjligt bör arbetstagare som önskar ledighet för vård av barn förlagd i samband med huvudsemester, lämna ansökan om båda ledigheterna vid samma tillfälle.

Upplysning

Arbetstagare kan under vissa förutsättningar få föräldrapenningtillägg vid ledighet med föräldrapenning efter ansökan hos AFA Försäkring.

Tillfällig vård av barn

Mom 2. Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn görs avdrag enligt följande.

När arbetstagaren är tjänstledig 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 särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren styrker att tillfällig föräldrapenning utgetts under frånvaron.

Mom 3. Gravid arbetstagare, som har beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan, har rätt till graviditetslön från arbetsgivaren. Graviditetslön utgår med 10 procent av bibehållen lön, beräknad i enligt följande

När arbetstagaren är tjänstledig görs avdrag per frånvarotimme med

$$\frac{90 \% \times (\text{månadslön} \times 12)}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Anmärkning:

Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren styrker att graviditetspenning utgetts under frånvaron.

§ 11. Permission, tjänstledighet

Begäran om ledighet

Mom 1. Begäran om ledighet ska inlämnas i god tid innan ledighet avses påbörjas.

Ej beviljad eller på annat sätt ej godkänd frånvaro betraktas som olovlig frånvaro.

Permission

Mom 2:1. Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommet sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller vid nära anhörigs frånfälle, begravning eller urnsättning. Med nära anhörig avses make, maka, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar eller annan person, som står i jämförbart förhållande till arbetstagaren.

Vid särskilda skäl kan permission beviljas i efterhand.

Mom 2:2. Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Mom 2:3. Vid sjukdomsfall som avser hemmaboende barn under 12 år gäller i första hand bestämmelserna i § 10, tillfällig vård av barn. Därefter tillämpas reglerna för permission om förutsättningar härför föreligger.

– hälsoundersökning

Mom 2:4. Arbetstagare som kallas till hälsoundersökning via företagshälsovård ska ej vidkännas något löneavdrag.

I förekommande fall utbetalas även reseersättning.

– skada i arbetet

Mom 2:5. Vid under arbetets gång inträffat olycksfall, som kräver omedelbar läkar- eller sjukhusvård ska löneavdrag inte göras vid besök hos läkare eller sjukhus. Vidare ska skälig ersättning för eventuella resekostnader utges.

Läkarintyg ska företes, om arbetsgivaren så påfordrar.

– övrigt

Mom 2:6. Permission kan beviljas vid egen 50-årsdag samt egen vigsel.

Tjänstledighet

Mom 3:1. Tjänstledighet (= ledighet hel dag eller del av dag utan lön) kan beviljas i den mån arbetet tillåter och bärande skäl för ledigheten föreligger.

– tidsperiod

Mom 3:2. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för arbetstagaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar.

– förläggning

Mom 3:3. Tjänstledigheten får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren.

– löneavdrag vid tjänstledighet

Mom 3:4. När arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande.

När arbetstagaren är tjänstledig under	görs avdrag med	
a. Del av dag	för varje <i>timme</i>	$\frac{\text{månadslön}^*}{174}$
b. Högst 5 arbetsdagar	för varje <i>arbetsdag</i>	$\frac{\text{månadslön}}{21}$
c. Längre period än 5 arbetsdagar (även arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag)	för varje <i>kalenderdag</i>	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
d. Hel kalendermånad (eller annan avräkningsperiod som företaget använder)	hela månadslönen	
* För deltidssarbetande uppräknas månadslönen till motsvarande heltidslön.		
<i>Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".</i>		
<i>Vid ledighet del av dag eller annan partiell ledighet under hel kalendermånad görs avdrag på månadslönen med så stor andel som motsvarar ledighetens omfattning.</i>		

Intermittent deltidssarbete

Mom 4. För arbetstagare, som är deltidssanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidssarbete) ska tjänstledighetsavdrag göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle utgjort arbetsdag enligt följande.

$$\frac{\text{månadslönen dividerad med} \\ \text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21}{5}$$

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

Exempel:	
Arbetstagarens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	avdrag per dag = månadslönen dividerad med
4,0	16,8
3,5	14,7
3,0	12,6
2,5	10,5
2,0	8,4

Pliktjänstgöring

Mom 5. Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utges följande ersättning till tillsvidareanställd arbetstagare.

– repetitionsutbildning

Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med tio procent av dagslönen.

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365} = \text{dagslön}$$

På lönedelar över 7,5 basbelopp ska ersättningen vara 25 procent av dagslönen. Motsvarande regel ska gälla för civilförsvarspiktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utges.

Företag äger jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt ej överstiger ordinarie lön.

– annan militärtjänstgöring

Vid annan militärtjänstgöring utges inte någon ersättning.

– militärtjänstgöring vid mobilisering

Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänstgöring föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

§ 12. Anställnings upphörande

Mom 1. Lagen om anställningsskydd (Las) gäller med följande ändringar och tillägg.

Varning

Mom 2. Innan arbetsgivare företar uppsägning på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska arbetsgivaren genom skriftlig varning till arbetstagaren bereda denne tillfälle att iaktta rättelse. Varningen ska innehålla besked om vilka rättelser arbetsgivaren kräver. Varning behöver dock inte meddelas när omständigheterna är sådana att det är uppenbart att rättelse inte kan komma ifråga eller skulle sakna betydelse.

Uppsägningstid

Mom 3. För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller uppsägningstider enligt lag.

Arbetstagare som är ledig med graviditetspenning likställs med föräldraledighet i 11 § Lagen om anställningsskydd. (Las)

Företrädesrätt till återanställning

Mom 4. Arbetstagare som vill utnyttja sin företrädesrätt till återanställning enligt reglerna i Las ska skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren på sådant sätt som arbetsgivaren meddelat.

Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

Mom 5. Deltidsanställd arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad ska anmäla detta skriftligt till arbetsgivaren på sådant sätt som arbetsgivaren meddelat.

Ej iakttagen uppsägningstid

Mom 6. Arbetstagare som slutar sin anställning utan iakttagande av fastställd uppsägningstid, går förlustig inestående medel, dock uppgående till högst ett belopp motsvarande vederbörandes lön för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Mom 7. Utgår

Turordning

Mom 8. Lokal överenskommelse får träffas i aktuella fall mellan arbetsgivaren och Svenska Målareförbundets avdelning om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning och företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad.

Arbetsgivarintyg

Mom 9. Arbetsgivaren ska lämna arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa inom sju dagar från det att arbetstagaren begärt det.

Omreglering vid partiell sjukersättning

Mom 10. En arbetsgivare som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad och med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken, ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. *Anställningsvilkorens omreglering enligt arbetsgivarens besked ska vara utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.*
2. *En arbetstagarare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt ovan och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska beredas tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade.*

Vid omreglering av anställningsvilkoren enligt ovan ska sysselsättningsgraden motsvara den kvarstående arbetsförmåga som försäkringskassan astställer.

Arbetstagarare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade får lön i förhållande till den nya sysselsättningsgraden.

Om arbetsgivaren och arbetstagararen, som fått besked enligt ovan, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvilkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagararen gälla en uppsägningstid av en månad, oavsett vad Las föreskriver.

Anmärkning

Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 33 § andra stycket Las.

§ 13. Avtalets giltighetstid

Avtalen gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 och därefter ett år i sänder, såvida begäran om förhandling ej framställts senast två månader före den 30 april 2025. Om begäran om förhandling framställs före nämnda tidpunkt, gäller avtalet efter den 1 maj 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som framställer begäran om förhandling ska samtidigt eller senast den 1 april 2025 framlägga förslag till nytt avtal.

Bilaga 1:

Förhandlingsordning

Mom a) Tillämpningsområde

Uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras respektive organisationer 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 ska göras till föremål för förhandling mellan parterna.

Anmärkning 1

Denna förhandlingsordning gäller ej

- 1. vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt 67 § lagen om medbestämmande i arbetslivet*
- 2. då tvisten gäller en oorganiserad arbetstagare eller,*
- 3. då medlem i arbetstagarorganisation inte biträds av organisationen.*

Anmärkning 2

Beslutar arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation att inte biträda medlem i uppkommen tvist eller utträder eller utesluts medlem ur organisationen, ska motparten skriftligen underrättas härom.

Löper i nyssnämnda fall preskriptionstid enligt mom d) 1–3 nedan för motparten, ska ny preskriptionstid anses börja löpa från den dag sådant besked erhållits.

Mom b) 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 ändå 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.

Mom c) Definitioner

1. Parter

Med parter avses arbetsgivare/arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation. Med arbetsgivarorganisation avses Fastigo och med arbetsgivare avses medlemsföretag i Fastigo. Med central arbetstagarorganisation avses Svenska Målareförbundet och med lokal arbetstagarorganisation avses lokalavdelning inom Svenska Målareförbundet.

2. Lokal förhandling

Med lokal förhandling avses förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

3. Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation.

Mom d) Tidsfrister

Under punkt 1 nedan framgår de tidsfrister som gäller vid allmän rättstvist. Därefter anges under punkterna 2 och 3 de tidsfrister som gäller vid lönetvist och arbetsskyldighetstvist.

1. Allmän rättstvist

1:1. Rättstvist ska i första hand behandlas vid lokal förhandling. Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska 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.

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 ska dock central förhandling begäras inom två veckor från det att den lokala förhandlingen avslutats.

1:3. Träffas ej uppgörelse vid central förhandling, kan part väcka talan vid domstol. Talan ska väckas inom tre månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

1:4. Vid tvist som rör lagen om anställningsskydd, 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 närstående-vård, lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, gäller i stället för begäran om lokal förhandling och väckande av talan enligt punkterna 1:1 och 1:3 de tidsfrister som anges i respektive lag.

1:5. Vid tvist om semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal om semester, gäller de tidsfrister som anges i semesterlagen.

2. Lönetvist

2:1. Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § lagen om medbestämmande i arbetslivet ska 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 ska arbetsgivaren begära lokal förhandling inom sju arbetsdagar.

2:2. Kan lönetvist inte lösas vid lokal förhandling ska arbetsgivaren inom fem arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats begära central förhandling.

2:3. Kan lönetvist inte lösas vid central förhandling ska arbetsgivaren väcka talan inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

3. Tvist om arbetsskyldighet

3:1. Uppkommer tvist om arbetstagares arbetsskyldighet enligt avtal och åberopar arbetsgivaren synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet, ska arbetsgivaren begära förhandling inom fyra arbetsdagar. Protokoll ska upprättas och justeras omedelbart efter det förhandlingssammanträdet avslutats.

3:2. Kan enighet ej uppnås vid lokal förhandling ska arbetsgivaren begära central förhandling inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

3:3. Kan tvist om arbetsskyldighet inte lösas vid central förhandling, ska arbetsgivaren väcka talan inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Mom e) Föreskrifter för förhandling

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 ska vara skriftlig om motparten så begär. Förhandlingsframställan lämnas vid lokal förhandling till lokal motpart enligt mom c) 2 och vid central förhandling till central motpart enligt mom c) 3.

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

2. Protokoll och justering

Vid förhandling ska om annat ej överenskommes, föras protokoll. Av protokollet ska framgå dag för förhandling, vilka som deltagit i förhandlingen, parternas yrkande, förhandlingsresultatet samt dag för justering. Förhandlingsprotokoll upprättas i två exemplar och ska vara utsedda justeringsmän tillhanda inom två veckor efter sista förhandlingssammanträdet. Protokoll ska 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 ska särskilt protokoll över detta beslut upprättas och omedelbart justeras. Parterna kan också i andra fall förklara protokoll eller del av protokoll för omedelbart justerat.

Anmärkning

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.

3. Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger. Justeras ej protokoll inom föreskriven tid, ska förhandling anses avslutad när någon av parterna givit motparten skriftligt besked därom.

Mom f) Talan i domstol

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

Bilaga 2

Arbetsmiljöavtal

mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Svenska Målareförbundet

§ 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Arbetsmiljölagen förutsätter att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att uppnå en bra arbetsmiljö. Måleribranschens företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser. Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på arbetsplatserna, vilket leder till samordningsproblem.

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

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade sjuk- eller aktivitetsersättningar. Detta kan åstadkommas genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktionsprocess.

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

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna definieras i gällande lagstiftning på området.

§ 2 Samverkan mellan de centrala parterna

Parterna är ense om att det centrala arbetsmiljörådet arbetar utifrån inriktningen i § 1.

Arbetsmiljörådets huvuduppgift är att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam övergripande natur.

I arbetsmiljörådet skall beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas.

I arbetsmiljörådet ingår två representanter från vardera parten. Beslut skall tas i enighet.

§ 3 Samverkan i företagen

Det övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsansvaret i det enskilda företaget ligger på företagsledningsnivå om inte annat följer av lagenligt beslut om delegation.

Utgångspunkt för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa frågor är företagets skyddsorganisation. Skyddsombud utses bland de anställda vid företaget av lokal facklig organisation. Där skyddsombud saknas utgörs arbetstagarnas representation av det regionala skyddsombudet. Respektive skyddsombud har rätt att verka inom hela företagets verksamhetsområde. Samarbete skall även ske med företagets MB-organisation. Skyddsronder skall genomföras gemensamt.

§ 4 Företagshälsovård

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

Varje företag skall teckna avtal med företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar för personal

inklusive individuell åtgärdsplan ingår. Detta ska erbjudas vart tredje år för anställda upp till det år de fyller 50 år och för varje år för anställda från och med då de fyller 51 år. För nyanställda ska en hälsoundersökning genomföras inom två månader från anställningens början, om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårsperiod. Återrapportering till företaget av resultat från hälsoundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag skall ingå.

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

Anmärkning 1

Hälsoundersökningen skall 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)*

- *Blodtryck*

- *Hörsel*

- *Syn*

- *Längd*

- *Vikt*

- *Rådgivning*

Anmärkning 2

För sådana forskningsinsatser, kartläggningar mm. som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att det Centrala Arbetsmiljörådet får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar mm.

Anmärkning 3

Arbetstagare som kallas till hälsoundersökning erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst motsvarande § 11 mom. 2:4 för den tid hälsoundersökningen omfattar. I förekommande fall utbetalas även resekostnadsersättning.

§ 5 Arbetsmiljöutbildning

Grundutbildning

Omfattning. Grundutbildningen skall omfatta 28–32 timmar.

Syfte. Utbildningen skall ge deltagarna kunskaper om arbetsmiljölagens syfte, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt insikt i hur Arbetsmiljöverket arbetar. Kursdeltagarna skall efter genomgången utbildning kunna arbeta med att engagera och samverka med de anställda i företaget för att skapa en bättre arbetsmiljö.

Målgrupp. Skyddsombud samt ledamöter i skyddskommittéer samt personal i arbetsledande ställning (arbetsledare, företagsledare).

Planering och genomförande. Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Utbildningen kan genomföras i företaget eller av särskild kursanordnare (t ex studieförbund, företagshälsovård).

Utbildningen kan genomföras i samverkan med andra företag, bransch- och arbetsgivarorganisationer samt andra fackförbund, då främst inom byggbranschen.

Som utbildningsmaterial bör Prevents senaste version av ”Bättre arbetsmiljö, Måleri” användas.

Utbildning bör förläggas så att den förorsakar minsta möjliga produktionsstörning.

Intyg. Deltagarna erhåller, efter godkänt kunskapsprov, intyg om genomförd utbildning.

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

Övrigt. Skyddsombudet skall snarast, och om möjligt senast inom sex månader efter det att personen erhållit arbetsuppgiften genomgå grundutbildning.

Arbetstagare som deltar i utbildning enligt ovan har rätt till bi-behållna anställningsförmåner.

Vidareutbildning

Omfattning. Vidareutbildningen skall omfatta 24 timmar.

Syfte. Utbildningen skall

- ge deltagarna sådan kompetens att man, utifrån arbetsmiljölagens intentioner om samverkan, kan medverka i företagets systematiska arbetsmiljöarbete.
- ge fördjupade kunskaper om aktuella arbetsmiljöområden inom måleribranschen
- visa på sambandet mellan ekonomi och arbetsmiljön
- ge fördjupade kunskaper om de hälso- och olycksfallsrisker som föreligger vid måleriarbete.

Målgrupp. Deltagarna skall ha genomgått grundutbildning enligt ovan eller ha motsvarande kunskaper.

Planering och genomförande. Utbildningen skall vara anpassad till måleribranschen.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Utbildningen kan genomföras i företaget eller av särskild kursanordnare (t ex studieförbund, företagshälsovård).

Utbildningen bör förläggas så att den förorsakar minsta möjliga produktionsstörning.

Innehåll. Utbildningen skall innehålla följande områden

- aktuell arbetsmiljöforskning och utveckling på arbetsmiljöområdet inom måleribranschen
- ergonomi
- systematiskt arbetsmiljöarbete
- arbetsorganisation - arbetsmiljö
- psykosociala frågor.

Intyg. Deltagarna erhåller, efter godkänt kunskapsprov, intyg om genomförd utbildning.

Handledare. Handledare för vidareutbildning enligt ovan skall ha erforderlig kompetens inom måleribranschens arbetsmiljöområde. Handledaren skall kunna leda utbildningen på det sätt som parterna kommer överens om med utgångspunkt från ovanstående utbildningsinnehåll.

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

Protokollsanteckning:

Arbetsmiljörådet ska utarbeta intyg och kunskapsprov som skall användas i grund och vidareutbildning.

§ 6 Olycksfall/arbetsskada

Mom a) 1. Vid under arbetets gång inträffat olycksfall, som kräver omedelbar läkar- eller sjukhusvård, erhåller arbetstagare den dag olycksfallet inträffar garantilön för arbetstid som förloras vid läkar- eller sjukhusbesök samt ersättning för eventuella resekostnader.

2. Läkarintyg skall uppvisas om arbetsgivaren så begär.

3. Har arbetstagare ådragit sig arbetsskada, skall detta omedelbart anmälas till arbetsgivaren och skyddsombudet på arbetsplatsen eller – om denne ej är anträffbar – till det regionala skyddsombudet.

§ 7 Hälsosofarliga produkter

1. Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla aktuella säkerhetsdatablad för de produkter som betraktas som hälsosofarliga. Säkerhetsdatabladet skall finnas tillgängliga på varje arbetsplats.

2. Vid arbeten med härdplaster (epoximaterial eller isocyanater) skall tillämpliga föreskrifter som med stöd av lagen utförats av Arbetsmiljöverket noga efterföljas.

Utbildning för att arbeta med härdplaster sker enligt aktuell överenskommelse mellan de centrala parterna.

3. Arbetsgivare skall se till, att i hans rörelse icke tillhandahållas sådant arbetsmaterial, som det enligt kungörelse är förbjudet att använda för utförande av arbete.

§ 8 Skyddsutrustning

1. Risker för ohälsa eller olycksfall skall motverkas genom lämpligt produktval.

2. Arbetsgivaren skall tillhandahålla den personliga skyddsutrustning som arbetet kräver.

3. Arbetsgivaren skall tillhandahålla skyddsskor (med skyddståhätta och spiktrampskydd) i erforderlig omfattning.

4. Arbetsgivaren skall tillhandahålla tre ställ med arbetskläder per år. Med ett ställ arbetskläder avses jacka och byxa eller overall.

5. Yrkesglasögon utprovas av företagshälsovården och bekostas av arbetsgivaren med hela kostnaden för glas samt för bågar upp till högst 350 kronor.

§ 9 Personalutrymmen

1. Det åligger arbetsgivaren att anvisa måltids- och klädrum med tvättmöjligheter enligt nedanstående alternativ. Omklädningsrum ska vara skilda för män och kvinnor om de behöver använda rummen samtidigt. Arbetsgivaren skall också tillhand-

hålla hygienartiklar som t ex tvål, rengöringsmedel, skyddskräm och handdukar.

1. Bodar – exempelvis vid byggarbetsplatser.
2. Fasta personalutrymmen – för större fastigheter – eller gemensamma för flera hus.
3. Tillfälliga personalutrymmen – exempelvis tvättstuga som inreds just för det aktuella arbetet.
4. Husvagnsmodellen.

Protokollsanteckning:

Beträffande utformningen av ovanstående fyra alternativ hänvisas till parternas gemensamma broschyr "Äta, tvätta sig och byta om".

Parternas gemensamma uppfattning är att målarnas personalutrymmen bäst löses enligt alternativ 1 eller 2.

Anm: Materialförråd får icke inrymmas i dylika utrymmen.

2. Där sådant personalutrymme icke anvisats, är arbetsgivaren skyldig att ersätta förlorade tillhörigheter; dock ej pengar eller värdehandlingar.
3. Sker uppvärmning med el- eller oljekamin, åligger det arbetsgivaren att ansvara för placering och erforderligt skydd så att risk för eldsvåda ej föreligger.
4. Det åligger arbetsgivaren att bekosta erforderlig belysning och uppvärmning av arbetsplats och personalutrymmen.
5. På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet skall finnas tillgång till dricksvatten.
6. Tillgång till bekvämlighetsinrättning skall finnas på arbetsplatsen.

§ 10 Tvister

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal handläggs i enlighet med § 14 i måleriavtalet.

Löneavtal 2023-05-01 – 2025-04-30

1. Grundläggande principer

Följande grundläggande principer ska gälla för lönesättningen. Principer och övriga faktorer som påverkar lönesättningen ska vara kända av arbetstagarna och möjliga att uppnå.

- Lönerna ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare på avtalsområdet hos företaget.
- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och bestämmas med hänsyn till svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.
- Lönen ska öka med stigande svårighetsgrad och med arbetstagarens kompetens, prestation och duglighet.
- Lönesättning ska ske utan diskriminering. Osakliga löneskillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma. Arbetstagare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda kopplat till förväntad prestation om arbetstagaren skulle ha varit i tjänst. Arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerevisionen.
- Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare hos arbetsgivaren.

Utöver de faktorer som anges i kollektivavtalet kan lönesättningen påverkas av

- ansvar
- löneläge på orten
- specialkunskaper
- utbildning
- yrkeskunnighet

Vid bedömning av faktorn ansvar ska särskilt beaktas huruvida arbetstagaren självständigt planerar sitt arbete, har speciellt gruppleदारansvar i så kallade självstyrande grupper eller andra speciella ansvarsåtaganden.

Vid bedömning av faktorerna utbildning och specialkunskaper ska inte enbart beaktas arbetstagarens grundutbildning utan även huruvida arbetstagaren genom efterutbildning eller annan utveckling under anställningstiden förvärvat kunskaper och färdigheter som är av värde vid arbetets utförande.

Vid lönesättningen ska också beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som arbetstagaren uppnår. Mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper.

Lönerna för arbetstagare som deltar i arbetet och samtidigt leder underställd personal, bör bestämmas till ett högre belopp än för den underställda personalen, om inte särskilda skäl talar där emot.

2. Löne- och utvecklingssamtal

En förutsättning för såväl lönesättning som utveckling i arbetet är årliga samtal mellan chef och arbetstagare. Sådant samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv på både kort och lång sikt behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetsituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

3. Löneförhandlingen

Mom 1. De lokala parterna bör träffa överenskommelse om hur löneprocessen vid företaget ska hanteras. Följande steg kan ingå i processen.

1. En tidplan för löneprocessen fastställs.
2. Förhandlingen inleds med att parterna tillsammans går igenom Löneavtalet och företagets lönepolicy.

3. Parterna gör en analys av den befintliga lönestrukturen samt de förändringar som skett sedan förra lönerevisionen.
4. Parterna diskuterar målsättningen för lönerevisionen, med beaktande av tidigare gjorda löneanalyser.
 - Behöver lönestrukturen förändras?
 - Finns det några osakliga löneskillnader som ska korrigeras?
 - Är det någon särskild grupp av arbetstagare som ska prioriteras?
 - Är det någon särskild arbetstagare som ska prioriteras?
 - Behöver lönespridningen ökas eller minskas?
 - När ska målen uppnås?

Mom 2. Om part utan godtagbart skäl fördröjer den lokala löneförhandlingen, kan central organisation konsulteras.

4. Löneökningar

Löneökning

Mom 1:1. På företaget framräknas en pott genom att antalet heltidsanställda (deltidsanställda proportioneras) vid nedan angiven tidpunkt multipliceras med den summa som angivits. Summa beräknas på den faktiska situationen vid företaget vid lönerevisionstidpunkten:

- 1 348 kronor från den 1 maj 2023
- 1 131 kronor från den 1 maj 2024

Det på detta sätt bildade löneutrymmet fördelas individuellt enligt 1. Grundläggande principer.

Mom 1:2. Efter genomförd lönerevision ska lägsta lön för färdigutbildad målare vid heltidsanställning uppgå till:

- 33 495 kronor från den 1 maj 2023
- 34 626 kronor från den 1 maj 2024

Mom 1:3. Efter genomförd lönerevision ska utgående löner för heltidsanställd ha ökat med minst:

- 674 kronor från den 1 maj 2023
- 565 kronor från den 1 maj 2024

Vissa undantag – arbetstagare som slutat

Mom 2:1. Om en arbetstagare slutar sin anställning efter lönerevisionen och ej erhållit någon löneökning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå inom tre månader efter det att den lokala löneförhandlingen avslutats.

– anställningsavtal inom tre månader före lönerevisionen

Mom 2:2. Om företag och arbetstagare inom tre månader före lönerevisionen träffat avtal om anställning och därvid även om en viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av kommande lönerevision, omfattas arbetstagaren ej av löneavtalet.

Arbetstagare med låg löneökning

Mom 3. För arbetstagare som får ringa löneökning är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denne ska kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska särskilda överläggningar föras mellan närmaste chef och arbetstagaren.

I överläggningen behandlas till exempel den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Syftet är att överläggningen ska resultera i en åtgärdsplan som upprättas i samarbete mellan närmaste chef och arbetstagaren. Avsikten med åtgärdsplanen är att förbättra den anställdes förutsättningar att klara arbetsuppgifterna på ett kompetent sätt. Uppnår den anställda detta ska lönesättningen därefter fastställas i enlighet med de principer som råder vid företaget.

Befintliga åtgärdsplaner ska årligen tas upp till diskussion mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation för att ge båda parter möjlighet att tillföra insatser/aktiviteter och/eller samordna sådana.

5. Retroaktiv ersättning

Retroaktiv omräkning ska ske av samtliga lönedelar och avdrag. Vid den retroaktiva tillämpningen gäller dock följande.

- Omräkning av overtidsersättning ska ske individuellt för varje arbetstagare eller, om lokal överenskommelse träffas, med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för arbetstagaren.
- Sjukavdrag ska ej omräknas retroaktivt.

6. Förhandlingsordning

Central förhandling

Mom 1. Om oenighet uppstår om lönerevision enligt detta avtal kan endera parten påkalla central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom fyra månader från respektive lönerevisionstidpunkt såvida inte de centrala parterna enas om annat.

Hinder mot förhandling

Mom 2. Fastigo och Svenska Målareförbundet är ense om att förhandlingsfrågor efter ovan angivna tidsfrist ej ska aktualiseras, såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessför-innan begära förhandlingar.

Lönenämnd

Mom 3. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av det lokala löneutrymmet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Fastigo – Svenska Målareförbundet. Lönenämnden består av två representanter för Fastigo och tre representanter för Svenska Målareförbundet samt en av parterna utsedd opartisk ordförande.

Bilaga till löneavtal 2023-05-01 – 2025-04-30

1. Månadslön, kronor/månad	2023-05-01 – 2024-04-30	2024-05-01 – 2025-04-30
Lägst lön	33.495	34.626

2. Ersättning för obekväm arbetstid, kronor/timme	2023-05-01 – 2024-04-30	2024-05-01 – 2025-04-30
a) Kvälls- och nattid såvida icke högre belopp anges enligt b) och c) från klockan 18.00 till 06.00.	53:16	54:86
b) Sön- och helgdagstid räknad från kl 06.00 lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön- och helgdagen, såvida inte högre belopp anges enligt c). Om nationaldagen infaller på en tisdag eller torsdag ska den intilliggande måndagen respektive fredagen utgöra en ledig helglöneberättigad dag.	159:51	164:61
c) Storhelgstid från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 annandag pingst, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul.	237:50	245:10

