

RIKSAVTAL

mellan

Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund

och

Svenska kommunalarbetareförbundet

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2024.

Avtalet skall sägas upp senast 3 månader före avtalsperiodens slut och förlängs för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställs. Om sådan begäran framställs, gäller avtalet för tid efter ordinarie utgång med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtalet omfattar samtliga arbetare på företag anslutna till SSR. Avtalet omfattar inte verkmästare och tjänstemän.

§1 Anställning

1. Arbetstagare skall vid anställningstillfället av arbetsgivaren erhålla bevis om anställningen gäller tills vidare eller för viss tid.
2. Provanställning kan komma ifråga under högst 6 kalendermånader.
3. Med vikarie avses arbetstagare som anställts i stället för arbetstagare som är ledig från anställningen. Som vikarie anses också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställs för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att ersättare utsetts.
4. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i punkt 2 och 3.
5. Normen för anställning är heltid. Arbetstagare, som anställs på deltid, anställs för lägst 20 arbetstimmar i veckan fördelade över högst fem arbetsdagar. Undantag får ske genom lokal överenskommelse.
6. Feriearbetande skolungdom kan anställas för viss tid och ska inte på egen hand sysselsättas med arbete, som vanligen kräver fullgod yrkesutbildad arbetskraft. Lokal part ska underrättas om anställningen.
7. I samband med anställning får arbetsgivaren kräva att den arbetssökande ska lämna av arbetsgivaren anvisad läkare utfärdat intyg om arbetsförmågan. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.
8. Arbetstagare ska vid antagandet med intyg visa, att han är fri från sin senaste anställning. Arbetsgivare har ovillkorlig skyldighet att omedelbart efter anställningens avslutande överlämna arbetsintyg.
9. Lån av arbetare till annat företag kan äga rum. Arbetstagare, som önskar frånsäga sig utlåningsarbete, äger rätt därtill; dock att sådan befrielse inte får utsträckas så långt, att ingen arbetare kan utlånas, om utlåningsarbete meddelas sista dagen före detsamma. Utlåning av arbetstagare får endast ske till företag som har kollektivavtal. Utlåning får inte ske till företag där någon form av konfliktåtgärd gäller.
10. Inhyrning av arbetskraft får endast förekomma under tid när det saknas före detta anställda som har företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd. Vid andra tillfällen föreligger skyldighet för arbetsgivaren att förhandla om inhyrning av personal enligt medbestämmandelagen.

§2 Uppsägning

I anslutning till lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser:

1. Vid uppsägning som bevisligen inte beror av förhållanden, som kunnat eller borde ha kunnat förkortas av arbetsgivaren inom de i lagen fastställda uppsägningstiderna skall dessa förkortas i enlighet med för varje särskilt fall mellan huvudorganisationerna träffad överenskommelse.
2. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall särskild hänsyn tas till att tillräckligt personalbehov finns för fullgörande av arbetsledare- och/eller ställföreträdare funktioner.
3. Arbetstagare, som inte iakttar i 11 § i lagen om anställningsskydd föreskriven uppsägningstid, mister inestående löneförmåner; dock högst med belopp motsvarande 14 kalenderdagar.
4. Arbetstagare, som olovligen har varit frånvarande från arbetet under en sammanhängande tid av två veckor, skall anses ha slutat anställningen på eget initiativ utan iakttagande av uppsägningstiden. Arbetsgivaren skall underrätta arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

§3 Ordningsregler

1. Arbetstagare är skyldig att utföra arbete enligt gällande arbetsbeskrivningar och särskilda anvisningar av arbetsledningen samt med varsamhet och omtanke så att skada eller onödig olägenhet inte uppstår.
2. Arbetstagare är skyldig att med omsorg handha teknisk utrustning, personlig skyddsutrustning, transportmedel, arbetskläder, arbetshandlingar och liknande.
3. Arbetstagare är skyldig att vårda arbetslokaler och inventarier.
4. Arbetstagare är skyldig att anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet eller som berör objekt inom området för kontrollen av brandskyddet enligt 3 kap. 4 § lagen (2003:778) om skydd mot olyckor. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte bisyssla.
5. Arbetsledningen ska leda och fördela arbetet med iakttagande av största möjliga rättvisa.

§4 Arbetstider

I anslutning till arbetstidslagen, ATL, (1982:673) gäller följande särskilda bestämmelser:

1. All beräkning av arbetstid sker från den tidpunkt, då arbetstagare före arbetets början lämnar sotarkammaren/arbetslokal och till den tidpunkt, då arbetstagaren efter arbetets slut inställer sig på sotarkammaren/arbetslokal.
2. Arbetstiden börjar när arbetstagarna är ombytta och klara för dagens arbete. Ombyte och tvagning ingår ej i arbetstiden om inte annat överenskommits lokalt.
3. Veckoarbetstiden uppgår till 40 timmar per helgfri vecka.
4. Arbetsspass kan schemaläggas mellan 06 och 20 (helgfria vardagar)

Schemalagda arbetsspass enligt ovan ska vara sammanhållna och det ska eftersträvas att arbetspasset ska vara 8 timmar.
5. Arbetstagare ska ha ett fastlagt schema för fyra veckor senast 14 dagar innan det träder i kraft. Av schemat ska framgå när arbetspasset börjar och slutar.
6. Kvällsarbete ska minimeras och hänsyn ska tas till den enskilde anställdes möjlighet att arbeta på kvällstid.
7. Vid varje sotningsföretag ska arbetsledning finnas tillgänglig under tid då anställd utför arbete. Rutin ska finnas för hur avrapportering ska ske efter varje arbetspass.
8. Lokalt avtal kan reglera annan förläggning av arbetstiden. Där ska både arbetsmiljöaspekten omhändertas och omfattningen minimeras. Den enskilde medarbetarens säkerhet både i arbetet och kontakt med arbetsledare ska säkerställs i det lokala avtalet. Vid tecknande av lokalt kollektivavtal utgör Kommunals avdelning lokal part.
9. I det fall som lokalt avtal upphört så gäller Riksavtalet.
10. Reglerna i arbetstidslagen om dygnsvila ska tillämpas i första hand. Möjligheter till avvikelser från lagens regler ska tillämpas endast i undantagsfall. Enligt arbetstidslagen ska arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar, så kallad dygnsvila. Undantag från regeln får göras om det föranleds av arbete som på grund av verksamhetens art inte kan förläggas till annan tidpunkt. Arbete av detta slag får endast förläggas till natten mot lördag eller helgdag om särskilda skäl finns.
11. Arbetstagarens sammanhängande dygnsvila kan vid tillfälliga avvikelser reduceras till lägst åtta timmar en gång per vecka, vid högst tre tillfällen per kvartal och högst elva tillfällen per kalenderår.
12. Vid kortare dygnsvila än åtta timmar ska arbetstagaren beredas minst åtta timmars sammanhängande vila i direkt anslutning till arbetstiden om påföljande dag inte är arbetsfri.

Om dygnsvilan inskränks enligt p.11 har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt

ska kompensation ske senast inom 14 dagar. Förflyttning av vila inom 14 dagar får enbart ske vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte kan förutse, påverka eller planera.

13. Lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffas om annan förläggning av den sammanlagda vilan under förutsättning att detta inte innebär att mindre förmånligt villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG.
14. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett (1) kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.
15. Mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan överenskommelse träffas om förläggningen av måltidsraster om tillsammans högst en timme. Huvudrast skall omfatta minst 30 minuter.
16. Arbetet som utförs på annan tid än den schemalagda betecknas som övertid.
17. Från och med den 1 april 2009 tillämpas endast tarifflönen för inlöst badtid. Lokalt kollektivavtal kan träffas om bibehållen tidigare gällande badtid.
18. Arbetstagare, som enligt detta avtal har fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda arbetstiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbetet beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand. Meddelande om övertidsarbete ska så vitt möjligt lämnas fyra dagar före.
19. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton är fridagar. När nationaldagen infaller på en tisdag eller torsdag blir måndagen respektive fredagen också fridagar.
20. Arbetstidsschema skall utvisa såväl arbetstidens förläggning som förläggningen av måltidsraster.
21. Parterna är eniga om att samverka för ett effektivt utnyttjande av arbetstiden, vilket förutsätter att avtalets arbetsregler strikt iakttas.

§5 Lönevillkor

1. Arbetstagare får lön för kalendermånad (månadslön). Mellan arbetsgivare och arbetstagare får överenskommelse träffas om annan utbetalningsperiod. Lönen utbetalas den 25:e i månaden eller, om denna dag är en helgdag, vardagen före.
 - Månadslön = veckolön x 4,33
 - Månadslön = timlön x 173,2
2. Arbetstagare som har annan utbetalningsperiod än månadslön behåller denna till dess annan period överenskommits lokalt för arbetsplatsen.
3. Vid arbete på obekväm arbetstid ska ersättning utgå enligt följande:
 - För arbete som utförs helgfri vardag mellan 17 och 20 utges OB-ersättning med 30% per arbetad timme eller 18 minuter i kompensationsledighet per arbetad timme.
 - För arbete som utförs helgfri vardag mellan 20 och 06 utges OB-ersättning med 50% per arbetad timme eller 30 minuter i kompensationsledighet per arbetad timme.
 - För arbete som utförs lördagar och helgdagar utges OB-ersättning med 100% per arbetad timme eller 60 minuter i kompensationsledighet per arbetad timme.
4. För arbete utöver fastlagt schema utges övertidsersättning med 130% per arbetad timme eller 78 minuter i kompensationsledighet per arbetad timme.
5. Ersättningarna enligt ovan inkluderar semesterersättning. För arbete som ger rätt till övertidsersättning, utbetalas ingen OB-ersättning.
6. Intjänad kompensationsledighet ska tas ut inom tre månader om inte annat regleras i lokalt kollektivavtal. Ej uttagen kompensationsledighet kan vid överenskommelse betalas ut i ersättning.
7. Ersättning för obekväm arbetstid och övertidsarbete utbetalas efterföljande avlöningstillfälle.
8. För lönesättning enligt detta avtal kan användas tariffön eller individuell lön. Vid övergång från tariffön till individuell lön kan centrala parter aktivt medverka för att underlätta övergången. Sådan övergång kan ske i samband med lönerevision och kräver lokal överenskommelse om principerna för lönesättning.
9. Arbetstagare med tre års yrkespraktik får lön enligt bilaga 1 avsnitt A eller bilaga 2. Lön för arbetstagare med kortare yrkespraktik utgår enligt bilaga 1 avsnitt B eller bilaga 2.
10. Lön för feriearbetare fastställs efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.
11. Mellan arbetsgivare och arbetstagare ska utvecklingssamtal hållas varje år.
12. Lön till deltidsanställd utgår med efter arbetstiden proportionell del av lönen till heltidsanställd. Yrkesålder beräknas på motsvarande sätt. För arbete, som utförs utöver den fastställda deltiden och som är förlagt till ordinarie arbetstid för heltidsanställd, utgår fyllnadslön motsvarande proportionell del av lön för ordinarie arbetstid.

13. För erhållande av lön för arbetsdag, som är arbetsfri på grund av infallande helg, krävs närvaro under arbetsdagarna före och efter helgtiden. Som närvaro räknas även:
 - bortovaro på grund av semester
 - anmäld egen sjukdom, som börjar dagen efter eller slutar dagen före helgdag
 - ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) vad avser tillfälligt vård av barn (8 §) samt delledighet med eller utan föräldrapenning (6-7 § §)
 - ledighet för fackligt eller offentligt uppdrag
 - av arbetsgivaren beviljad ledighet
14. Mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får lokalt kollektivavtal träffas om en bonuslön för under en avlöningsperiod uppnått arbetsresultat. Bonuslön utges utöver lönebestämmelser i denna paragraf. Avtal träffas utifrån principerna om
 - vilka kriterier som skall gälla för intjänande av bonus
 - regler för utbetalning
 - att överenskommelse om bonuslön gäller med samma löptid som centrala avtalet om inte annat överenskommes lokalt
 - Parterna är överens om att eventuell uppsägningstid inte bör understiga tre månader
15. Yrkespraktiken skall styrkas med av auktoriserad arbetsgivare utfärdat intyg.
16. Vid övertidsarbete räknas påbörjad halvtimme som halvtimme.
17. Uppstår kortare väntetid än fyra timmar för utförande av övertidsarbete, utgår ersättning i likhet med för övertid; arbetsgivaren obetaget att för sin räkning utnyttja denna tid; dock äger arbetare rätt att under väntetiden erhålla en halvtimmes måltidsrast.
18. Vid arbete under förhållanden som kräver övernattnings, inom eller utom eget distrikt, ska arbetsgivaren tillhandahålla logi av tillfredsställande beskaffenhet. Vid sådant arbete utgår traktamentsersättning i enlighet med Skatteverkets vid var tid gällande regler för skattefritt traktamente.
19. Vid genomgång av grundutbildning till skorstensfejare vid MSB:s skola utgår lön enligt tariff.
20. Arbetsgivaren betalar uppehållskostnaderna vid skolan samt två resor tur och retur med billigaste färdväg.
21. Vid schemalagd sammanhängande ledighet överstigande en arbetsdag inträder arbetsplikt.

§6 Semester

Semesterförmån utgår enligt semesterlagen (1977:480), om inte annat följer av nedanstående.

1. Intjänandeår och semesterår är förlagt till löpande kalenderår.
2. Antalet semesterdagar per kalenderår utgår från och med det år när arbetstagaren fyller 40 år med 31 dagar och 50 år med 32 dagar.
3. Överenskommelse får träffas om kortare semester, dock lägst motsvarande 20 semesterdagar för helt kvalifikationsår. I sådant fall utgår ersättning för varje uttagen semesterdag med semesterlön och semesterdagstillägg enligt punkt 6.
4. Arbetstagare, som anställts för högst tre månader, har inte rätt till semesterledighet utan får semesterersättning beräknad enligt lag.
5. Arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatsen skall samråda om förläggningen av semester. Semesterlista med förslag till huvudsemester skall därefter upprättas av arbetsgivaren och senast två månader före första semesterdagen meddelas arbetstagarna samt överlämnas till företrädare för den lokala arbetstagarorganisationen, som senast inom tio dagar härfter kan påkalla förhandling om ändring i förslaget. Om ej så sker, är förslaget godkänt.
6. Semesterlön utgår med den på den betalda semestertiden belöpande lönen.
7. Semesterdagstillägg utgår per betald semesterdag med 12 % av daglönen (daglön = veckolön/5).
8. Semesterdagstillägg utbetalas i samband med semesterlönen.
9. Har arbetstagare fått fler betalda semesterdagar än denne är berättigad till under året skall denne återbetala för mycket utbetald semesterlön och semesterdagstillägg.
10. Om arbetstagare slutar sin anställning, får kvittning ske mot lönefordran.
11. Arbetstagare med längre semester än vad som följer av semesterlagen får spara sammanlagt högst 30 dagar.
12. Semesterlön och semesterdagstillägg för uttagen sparad semesterdag utgår som för ordinarie semesterdag under semesteråret.
13. Semesterersättning utgår med belopp motsvarande semesterlön och semesterdagstillägg beräknat enligt ovan.

§ 7 Permission

1. En arbetstagare får besöka vårdgivare med bibehållen lön vid akut sjukdom eller olycksfall som inträffar under arbetstid. Om det är nödvändigt får besöket ske på arbetstid. Detsamma gäller vid mammografi, cell- och PSA-provtagning.
2. Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om det finns synnerliga skäl, medges behålla lönen under sammanlagt 10 arbetsdagar per 12-månadersperiod. Som synnerliga skäl skall anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning eller gravsättning av urna, samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt far- och morföräldrar.
3. Vid barns svårare sjukdom utges förmånen endast om arbetstagaren inte har rätt till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

§8 Yrkesutbildning

1. Lärotiden är tre år. Utbildningstiden ska i princip vara effektiv, dock att bortovaro av laga förfall under sammanlagt högst 75 arbetsdagar under hela lärotiden inte skall frånräknas. Första värnpliktstjänstgöring frånräknas lärotiden.
2. Det är arbetsgivarens skyldighet att systematiskt undervisa lärlingen, så att denna får tillfredsställande kunskap och färdighet i yrket.
3. Arbetsgivaren skall informera arbetstagare som inte genomgått grundutbildning för skorstensfejare vid MSB-myndighetens skola om skyldigheten att genomgå denna utbildning.
4. Lärling får självständigt utföra arbetsuppgift, när han fått tillfredsställande färdighet för den ålagda arbetsuppgiften. Uppkommer meningsskiljaktigheter om att tillräcklig färdighet har uppnåtts, upptas lokal förhandling.
5. Vid anställningens upphörande ska arbetsgivaren till lärlingen utge betyg med uppgift om anställningstiden och anställningens art samt vitsord beträffande lärlingens arbetskicklighet.
6. Lärling ska efter anvisningar av arbetsgivaren och av denne utsedd arbetsledare eller handledare för utbildningen efter bästa förmåga tillägna sig kunskap och färdighet i yrket.
7. Lärling ska genomgå grundutbildning till skorstensfejare vid MSB:s skola i Rosersberg.
8. Lärling, som vid tillsvidareanställning inte har allmän behörighet till högskola och betyget godkänd i svenska B, samhällskunskap A och matematik A efter genomgången gymnasieutbildning, ska införskaffa denna kompetens eller inhämta motsvarande kunskaper på annat sätt.

§ 9 Kompetensutveckling

1. Med kompetensutveckling avser parterna en möjlighet att utvecklas och utbildas i yrket genom mer än traditionell utbildning. Detta kan till exempel vara egen utveckling eller möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter.
2. Kompetensutveckling ska planeras och dokumenteras i samband med utvecklingssamtal. Detta kan bland annat handla om vilken utbildning som finns och vad som behöver kompletteras kopplat till verksamhetens behov.
3. Arbetsgivaren har ett grundläggande ansvar för att skapa goda förutsättningar för lärande och för insatser som syftar till kompetensutveckling. Den anställde har också ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med verksamhetens krav.
4. Kompetensutveckling leder till ökad arbetstillfredsställelse och ger den anställde bättre förutsättningar att möta förändringar. Kompetensutveckling bidrar även till ökad anställningstrygghet och anställningsbarhet.

§ 10 Försäkringar, sjuklön och anmälan om bortovaro

1. Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla det vid varje tillfälle, genom överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO, gällande avtal om avtalsförsäkring, avtalspension och omställningsförsäkring. För närvarande gäller det:
 - Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
 - Avgångsbidrag (AGB)
 - Försäkring om särskild tilläggspension (Avtalspension SAF-LO)
 - Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
 - Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
 - Föräldrapenningtillägg (FTP)
 - Omställningsstöd
2. Vid arbetsoförmåga till följd av sjukdom, olycksfall eller yrkesskada, ska den arbetsoförmögne så skyndsamt som möjligt underrätta arbetsgivaren liksom att, snarast möjligt, lämna arbetsledningen meddelande om tidpunkten för beräknad återgång i arbetet. Arbetsgivare får fordra läkarintyg från anvisad läkare. Kostnaden för läkarintyget betalas av arbetsgivaren till den del densamma inte har bestritts av eller bort bestridas av allmän försäkringskassa.
3. Sjuklön utges i enlighet med vad som följer av lag (1991:1047) om sjuklön. Sjuklöneunderlaget fastställs vid ingången av varje nytt kalenderår och utgörs av dagslönen beräknad på föregående års bruttolön (inklusive samtliga tillägg) enligt av arbetsgivaren lämnad kontrolluppgift, dock lägst gällande tariffön. Sker lönerevision under året räknas den sjukpenninggrundande dagslönen upp med lönerevisionens storlek. Sjuklönen utgörs av 80 % av sjuklöneunderlagets framräknade dagslön.

Den nedan redovisade beräkningsmodellen för sjuklön skall även tillämpas vid bestämmande av karensavdrag, motsvarande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid i samband med sjukfrånvaro.

Fastställande av sjuklöneunderlag och sjuklön per den 1 januari.

Årslön enligt kontrolluppgift x kr.

Månadslön: årslön / 12.

Timlön: månadslön/ 173,2

Karensavdrag: timlön x 20% av genomsnittlig veckoarbetstid

Daglön: timlön x 8

Sjuklön: daglön x 0,8

Justering av sjuklön efter lönerevision (exempelvis 2,0 % per den 1 april):

Daglön (avdrag för karensdag): enligt ovan x 1,02

Sjuklön: enligt ovan x 1,02

Vid 40 timmarsvecka blir avdraget timlönen x 8, vid 30 timmarvecka blir avdraget timlönen x 6 och så vidare.)

4. Arbetsgivaren tecknar försäkring mot brand och inbrott för arbetarnas tillhörigheter på arbetskammaren till ett belopp av 1 000 kronor per arbetstagare.

§ 11 Arbetsmiljö

1. Arbetsmiljölagen reglerar att allt arbete ska utföras i en sund och säker arbetsmiljö. Huvudansvaret för detta ligger enligt lag på arbetsgivaren. Arbetsmiljöaspekterna ska vara en naturlig del i företagets verksamhet. Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett hållbart arbetsliv.
2. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagen och dess föreskrifter på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera väl ska den vara en del av i den dagliga verksamheten. Detta innebär ett samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och den lokala fackliga organisationen.
3. Hos arbetsgivare med fler än fem anställda ska ett skyddsombud utses. Skyddsombud kan även utses på arbetsplatser med färre än fem anställda. Skyddsombud ska delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud ska även delta vid upprättande av handlingsplaner.
4. Saknas skyddsombud ska arbetsmiljöarbetet ske i samarbete med ansvarig chef och de anställda på arbetsplatsen. Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt förändrings- och utvecklingsarbete. Kommunals lokala fackliga organisation kan vara till hjälp om arbetsplatsen saknar skyddsombud.
5. På arbetsplatser med fler än 50 anställda ska en skyddskommitté bildas med ledamöter från arbetsplatsen.
6. Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får relevant utbildning.

7. Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsstället. Arbetsgivarens ansvar omfattar åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen.
8. Arbetstagaren är skyldig att medverka i rehabiliteringsprocessen.
9. Arbetsgivarens verksamhet ska bedrivas på sådant sätt att arbetstagare likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning. Alla arbetstagare ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.
10. Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.
11. Arbetsgivaren ska i sin verksamhet främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning.
12. Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier som har samband med exempelvis kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
13. Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra sexuella trakasserier.
14. På arbetsplatsen ska det finnas handlingsplaner och rutiner för:
 - Hot och våld
 - Första hjälpen
 - Krisstöd
 - Alkohol och droger
 - Gravida och ammande
 - Trakasserier och sexuella trakasserier
15. Arbetstagare ska ha daglig tillgång till en sotarkammare/arbetslokal.
16. Arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetslokaler och omklädningsrum samt nödvändiga och anpassade arbetskläder. Till de olika arbetsmomenten ska det finnas nödvändig och relevant skyddsutrustning.
17. Arbetslokaler omfattande lämpligt utrymme för förvaring av handverktyg, samlings- och omklädningsrum samt badrum med tillbehör ska finnas. Lokalerna ska vara väl underhållna och städade samt skilda från varandra. Samlings- och omklädningsrum samt badrum ska vara väl uppvärmda.
18. För förvaring av gångkläder och arbetskläder ska finnas klädskåp eller motsvarande anordning. Torkanordning ska finnas för arbetskläder. För förvaring av arbetares värdesaker bör låsbart skåp tillhandahållas.
19. Det ska finnas tillgång till varmvatten, lämplig tvål och annat tvättmedel, borstar och badtofflor samt två handdukar, som ska bytas minst varje vecka.
20. Arbetsgivaren tillhandahåller persedlar enligt nedan:

Slag	Antal
Överdragsställ och kurpis	Vid behov
Skor	Sommar- och vinterskor efter behov
Värmeväst/-jacka	Vid behov
Skyddsglasögon	Vid behov
Underställ	Vid behov
Glasögon	Bidrag med det faktiska beloppet, dock max 2000 kr vartannat år

21. Arbetsgivaren ombesörjer i erforderlig omfattning tvätt (vid behov) och underhåll av tillhandahållna kläder.
22. Tillhandahållna persedlar återlämnas vid anställningens upphörande.
23. Partnerna är överens om att arbetsgivarna är beredda att gemensamt med arbetarparten på de orter, där så påkallas, begära arbetsmiljöverkets granskning av arbetslokalerna.
24. Arbetsmiljölagen jämte förordningen skall finnas tillgänglig på varje arbetsplats.

§ 12 Företagshälsovård

1. Företagshälsovården utgör en nödvändig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att skapa god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Arbetsgivaren svarar för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.
2. Arbetsgivaren ska anslutas till central för företagshälsovård, om sådan finns inom den kommun i vilken sotningsdistriktet är beläget och om centralen beviljar anslutning.
3. Företagshälsovården skall vara medicinsk och syfta till att genom hälsoundersökningar och rådgivning förebygga ohälsa i arbetet.
4. Företagshälsovårdens medicinska uppgifter ska: i tillämpliga delar vara:
 - att genomföra hälsoundersökningar vid nyanställningar
 - att genomföra periodiskt återkommande hälsoundersökningar anpassade till den anställdes levnadsålder enligt följande: t o m 40 år - en gång vart tredje år, 41–50 år - en gång vartannat år, från 51 år - en gång per år
 - att genomföra riktade hälsoundersökningar, när så påkallas på grund av särskild yrkesrisk
 - att vid befarad yrkesbetingad ohälsa föreslå åtgärder
 - att ge råd i hälsofrågor såsom kost, alkohol, rökning och motion
 - att biträda skyddsombud med råd och anvisningar.

5. Hälsoundersökningen ska omfatta en allmän hälsoanamnes, särskilt med avseende på hud och andningsorgan. I undersökningen skall också beaktas psykiska och sociala effekter av arbetsmiljön, vilka påverkar den anställdes möjligheter att fullgöra arbetsuppgifterna.
6. Om på grund av sjukdomssymptom, som konstateras vid hälsoundersökningen, företagshälsovårdens läkare utfärdar remiss för ytterligare undersökning vid sjukvårdsinrättning, beviljas permission enligt 7 §.
7. Den medicinska företagshälsovården innefattar ej sjukvård.
8. Företagshälsovården ska om möjligt även vara teknisk och därvid omfatta förhållandena på den egna arbetsplatsen och använd teknisk utrustning. Förhållandena på de främmande arbetsplatser över vilka arbetsgivaren inte råder omfattas ej. Den tekniska företagshälsovården ska syfta till att genom råd och anvisningar åstadkomma en god arbetshygien och förebygga arbetsskador.
9. Parterna ska verka för att företagshälsovård enligt dessa riktlinjer kommer till stånd och förutsätter därvid att företagshälsovården kan upphandlas till en kostnad som kan bedömas som skälig.
10. Arbetsgivaren ska erbjuda och stå för kostnaden för relevanta vaccinationer, som exempelvis stelkramp och TBE.
11. Arbetstagaren ska ha rätt till relevanta och regelbundna hälsoundersökningar på betald arbetstid, som bekostas av arbetsgivaren.

§ 13 Rutiner vid uppbörd av fackliga avgifter

1. Vid varje avlöningstillfälle dras från den anställdes bruttolön den av Kommunal fastställda avgiften.
2. De inkasserade avgifterna överförs snarast efter sista avlöningstillfället i varje månad direkt till avdelningen. På inbetalningskortet skrivs vilken månad avgiften avser.
3. Inbetalningskort, avdragstabeller och redovisningslistor tillhandahålls av avdelningen.
4. Inkasseringen förutsätter att den anställda lämnar sitt skriftliga medgivande härtil, vilket görs enskilt och enligt av Kommunal fastställt formulär.

BILAGA 1: Tarifflöen

A. LÖN TILL FULLBETALD

Under perioden 1 april 2023 – 31 mars 2024 gäller lägsta löner enligt tabell a.

a/	Fr.o.m. yrkesåret	med G-ex/ Skf-ex	utan G-ex/ Skf-ex
	4:e	(103)	(100)
	6:e	(106)	(103)
	8:e	(109)	(106)
	10:e	(111)	(109)
	12:e	(113)	(111)

b/ arbetstagare som är behörig att utföra brandskyddskontroll enligt lagen om skydd mot olyckor erhåller lön enligt löneklass 115.

Vid utförande av brandskyddskontroll utgår en ersättning per timme (inkl. semesterersättning) med;

26:00 kr under perioden 1 april 2023 – 31 mars 2024.

B. LÖN VID YRKESÅLDER 1 - 3 ÅR

Under perioden 1 april 2023 – 31 mars 2024 gäller lägsta löner enligt tabell a för respektive tidsperiod.

Vid nyanställning får överenskommelse om lön träffas mellan arbetstagare och arbetsgivare. Vid fastställande av lönenivå skall hänsyn tas till levnadsålder, utbildning och tidigare yrkeserfarenhet. Anställd som avlagt examen vid grundutbildning till skorstensfejare inplaceras i lägst löneklass (100). För övriga arbetstagare gäller lägst löneklass (90).

BILAGA 2: Individuell Lönesättning

Utgångspunkter

Mellan parterna tillämpas ett lönesystem som bygger på individuell löneutveckling. Detta skall ses som ett resultat av den utveckling som skett och som sker på arbetsmarknaden totalt sett samt inom skorstensfejarbranschen. Utvecklingen inom yrket har inneburit att förhållandena när det gäller arbetets innehåll ser mycket olika ut på olika arbetsplatser. Parterna åtar sig att under avtalsperioden aktivt verka för en övergång till ett nytt lönesystem. Detta avtal ger lokala parter möjlighet att utveckla nya former för lönesättning.

1. Grundläggande förutsättning

För att överenskommelse om lön mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt detta avtal skall kunna tillämpas krävs att de lokala parterna enats om vilka principer som skall gälla. Dessa principer skall vara gemensamt framtagna, dokumenterade samt väl kända av samtliga anställda.

2. Gemensamma grunder

Syftet med differentierat system för värdering av arbetet är att det som en väsentlig del av lönepolitiken skall bidra till att skapa förutsättningar för att nå ett positivt samband mellan lön, motivation och mål. Målet för lönebildningen är att bidra till en tryggad personalförsörjning samt stimulera personalens engagemang och delaktighet i arbetet med att utveckla och förbättra verksamheten. Det är därför viktigt att lönen uppfattas som rättvis av de anställda.

Lönesättningen skall därför göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka på förhand är väl kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer skall vara tydligt.

Arbetsgivarna åläggs i och med detta avtal ett fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Däri ingår också att göra en värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till andra avtalsområden på orten.

Alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av alla arbetstagare i företaget.

För att tillgodose kraven på utveckling och förbättring av verksamheten är det av stor vikt att arbetstagarnas vilja till förkovran avseende såväl utbildning som arbetsuppgifter uppmuntras så att arbetstagarnas kompetens tillvaratas och utvecklas.

3. Grundläggande principer för lönesättningen

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att sotningsdistriktet når målen för verksamheten. Lönesättningen skall stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Lönesättningen skall vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till arbetsuppgifterna, arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, utbildningskraven, ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.

Ledningsförmåga, omdöme, initiativ, ansvar, erfarenhet, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättning. Dessa principer för lönesättning skall utvecklas och kompletteras av lokala parter. Lokala fackliga företrädare skall ha full insyn i lönesättningen för alla på arbetsplatsen som berörs av löneavtalet.

Lönen skall öka med stigande ansvar och svårighetsgrad samt med arbetstagarens prestation.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män som för yngre och äldre arbetstagare.

Lönesättning skall föregås av medarbetarsamtal och ett lönesamtal ska dokumenteras skriftligen. Efter genomfört lönesamtal ska lönesättande chef skriftligen ange och tydligt motivera lönesättningen av arbetstagaren. Av dokumentationen ska framgå vilka lönekriterier som arbetstagaren bedömts utifrån samt hur den lönesättande chefen viktat dessa lönekriterier i lönesättningen. Dokumentationen ska vara genomförd inom en vecka efter det att lönesamtalet ägt rum och ska undertecknas av arbetstagaren och lönesättande chef. Dokumentationen av lönesamtalet ska sedan följas upp på nästkommande utvecklingssamtal och lönesamtal.

Anmärkning

Ovan angivna principer för lönesättning skall utvecklas och kompletteras av lokala parter.

4. Lönesättning

Löneplanen med löneklasser enligt Riksavtalet tillämpas som baslön och utgör grundlönen baserad på år i yrket och utbildning.

Baslönen höjs under avtalsperioden med en individgaranti:

Från och med 2023-04-01 med 2,05 %

Resterande del av löneökningen per tillsvidareanställd utgör en pott som disponeras för individuell lönesättning om:

Från och med 2023-04-01 med 2,05 %

Fördelning

Utrymmet för individuell lönesättning enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 3.

Övrig tillämpning

Vid löneklassuppflyttning under avtalsåret uppräknas den totala lönen (baslönen + det individuella lönetillägget) lika som löneklassen (= nya löneklassen/gamla löneklassen x totala lönen).

Visstidsanställd och nyanställd erhåller under avtalsåret lön enligt tarifflönerna i A, om ej annat överenskommes.

5. Övriga förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkning

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare-arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats in principer härför enligt punkt 2 ovan
2. Överenskommelse arbetsgivare-arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.

6. Fredsplikt

Förhandlingar som avses i § 3 och 4 ska föras under fredsplikt.

7. Förhandlingsordning

1. Kan överenskommelse om lönesättning i nedan angivna fall inte uppnås lokalt får central part påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

a) I frågor som avses i § 4 ovan avseende fördelning av utrymme för individuell lönesättning.

b) Då arbetstagares arbetsuppgifter till följd av omfattande ändring avsevärt och stadigvarande ändrats.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund utser en och Svenska Kommunalarbetareförbundet utser en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

8. Löneberäkning för deltidsanställd

Vid utrymmesberäkning/lönehöjning/lönesättning enligt centralt eller lokalt kollektivavtal ska – såvida inte annat uttryckligen avtalats – beloppet för deltidsanställd arbetstagare nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.