

KOLLEKTIVAVTAL

Hästskötare och övrig personal hos travtränare och galopptränare

2021-2023

Giltighetstid: 2021-01-01-2023-05-31

4 | Tjänsteföretagen **Kommunal.**

Innehållsförteckning

§ 1	Arbetets ledning	3
§ 2	Anställning	3
§ 3	Anställnings upphörande	4
§ 4	Arbets tid	6
§ 5	Övertidsarbete	7
§ 6	Sjuklön.....	8
§ 7	Semester	11
§ 8	Ledighet.....	11
§ 9	Löneavdrag	12
§ 10	Arbetsmarknadsförsäkringar	13
§ 11	Arbetarskydd	13
§ 12	Förhandlingsordning	14
§ 13	Huvudavtalet.....	15
§ 14	Avtalets giltighetstid	16
Bilaga:		
	Protokollsanteckningar.....	17
	Överenskommelse angående deltidarbete.....	18
	Löner med mera.....	19
	Lönebilaga hästskötare	20

Omfattning

Avtalet gäller från den första i månaden efter det medlemskap erhållits i Almega Tjänsteföretagen och avser hästskötare och övrig personal hos trav- och galopptränare.

§ 1 Arbetets ledning

Mom 1

Med iakttagande av lag och detta avtals bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt antaga arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Mom 2 Föreningsrätten

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkta. Såsom kränkning av föreningsrätten får inte anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare inte må tillhöra arbetstagarnas fackliga organisation.

Med arbetsledare avses den som är anställd att som arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbetet, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

§ 2 Anställning

På avtalsområdet gäller den vid varje tidpunkt gällande lag om anställningsskydd.

Mom 1 Anställningsformer

Tillsvidareanställning

Anställning gäller tills vidare om inget annat har överenskommit.

Provanställning

Vid nyanställning som avses gälla tills vidare, får överenskommelse träffas om provanställning omfattande högst sex månader.

Vid frånvaro under provanställningen, kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvarotiden.

Tidsbegränsad anställning

Överenskommelse om tidsbegränsad anställning får träffas enligt följande:

1. för allmän visstidsanställning
2. för vikariat
3. för säsongsarbete
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 2 Anställnings ingående

Uppgörelse om anställning ska ske skriftligen om arbetsgivare eller arbetstagare så önskar. För arbetsgivaren gäller dessutom en skyldighet att skriftligen informera om anställningsvillkoren enligt § 6c LAS

§ 3 Anställnings upphörande

Före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 12). Vid uppsägning på grund av arbetsbrist beaktas reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) beträffande turordning och företrädesrätt.

Mom 3.1 Uppsägningstider

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid om en månad.

Därutöver har arbetsgivaren att iakttaga följande uppsägningstider. Sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren vid uppsägningstillfället:

Minst	Men kortare än	Minsta uppsägningstid
	2 år	1 månad
2 år	4 år	2 månader
4 år	6 år	3 månader
6 år	8 år	4 månader
8 år	10 år	5 månader
10 år		6 månader

Om tidsbegränsad anställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, ska underrättelse härom lämnas från arbetsgivarens sida 14 dagar samt från arbetstagarens sida en vecka i förväg.

Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse dock ej lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningstillfället.

Mom 3.2 Provanställnings upphörande

Vill arbetsgivare eller arbetstagare avbryta anställningen före utgången av den överenskomna prøvotiden eller i samband med att prøvotiden utlöper, ska meddelande om detta lämnas senast två veckor innan anställningen avses upphöra. Har så ej skett övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Anmärkning till mom 3

Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter anställningens upphörande utfärda arbetsgivarintyg. Sådant arbetsgivarintyg utgör villkor för att arbetslös arbetstagare ska få rätt till arbetslöshetsersättning eller kontant arbetsmarknadsstöd.

Mom 3.3 Avtalsstridigt lämnande av anställning

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av avtalsenlig uppsägningstid, går av inestående lön och/eller semesterersättning förlustig ett belopp, motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar av uppsägningstiden som arbetaren ej tjänstgjort, dock högst för två veckor.

Arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som arbetat minst en månad och därefter slutar före anställningstidens utgång respektive innan arbetet slutförts, går förlustig ett belopp motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar av anställningstiden som återstår, dock högst för en vecka.

Anmärkning

Vid kvittning enligt ovan gäller lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt. Inträffar därvid så kallad tvungen kvittning ska arbetsgivaren, innan kvittning får ske, från kronofogdemyndigheten inhämta besked om hur stor del av lönebefordringen som är skyddad mot kvittning.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Förläggning av arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per vecka under en fyramånadersperiod.

Arbetstidens förläggning och indelning fastställs efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstiden ska förläggas enligt arbetstids-schema så att den ordinarie arbetstiden på dagar, då tävling ej äger rum, utlägges mellan kl 06.30 och 16.30 samt i regel ej överstiger 8 timmar.

Anmärkning

Arbetstagare bör under ordinarie arbetstid normalt ej åläggas större arbetsvolym än vad som motsvarar skötsel och träning av sex tävlingshästar.

Mom 2 Lediga dagar

Arbetstagare ska erhålla två ledighetsdagar per vecka. Högst en helledig dag per vecka må, efter överenskommelse, utbytas mot halvlediga dagar (en helledig dag = två halvlediga dagar, dock så att byte ska ske timme mot timme).

Av sammanlagda antalet ledighetsdagar ska för varje avtalsår minst 22 förläggas till lördagar och i anslutning till ledig söndag.

Mom 3 Fridagar

Juldagen, nyårsdagen, långfredagen, påskdagen, 1 maj, pingstdagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton och nyårsafton är fridagar, dock att arbetsgivaren ska äga rätt att disponera personal för oundgängligen nödvändiga arbeten.

Anmärkning

Ersättning för beordrat arbete utfört på i § 4 mom 3 angivna fridagar ersättes med övertidsersättning enligt § 5 mom 3 för sön- och helgdagar (100 procent).

§ 5 Övertidsarbete

Mom 1 Definition

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete utöver den ordinarie arbetstid som gäller för den heltidsanställda om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts omedelbart i efterhand av arbetsgivaren

Om arbetstagare av tvingande skäl är förhindrad att utföra övertidsarbete ska hänsyn därtill tas.

Mom 2 Lör-, sön- och helgdagar

Vid uttagande av övertid på lördag, sön- och helgdag samt på arbetsfri helgdagsafton ska arbetsgivaren, om inte särskilda skäl föreligger, lämna besked därom till berörda arbetstagare senast kl 12.00 närmast föregående arbetsdag.

Mom 3 Övertidsersättning

Vid övertidsarbete betalas följande tillägg till arbetstagarens lön:

50 % för övertidsarbete på vardagar

100 % för övertidsarbete på sön- och helgdag

Sön- och helgdagstiden räknas från och med kl 16.00 på lördag eller från två timmar efter ordinarie arbetstidens slut på dag före helgdag till två timmar före ordinarie arbetstidens början på måndag eller dag efter helgdag.

Mom 4 Kompensationsledighet

Därest överenskommelse träffas må övertid kvittas mot ledighet, varvid en timmes övertid ska motsvara två timmars ledighet, oavsett om övertiden fullgöres å vardag, lördag eller sön- och helgdag.

Mom 5 Mertid/mertidsersättning

Med mertid avses arbete som delstidanställd arbetstagare utför utöver den ordinarie arbetstiden upp till i genomsnitt 40 timmar/vecka.

Mertidsersättning = timlön (månadslön/174)

Tid därutöver ersätts enligt bestämmelserna om övertidsersättning enligt mom. 3

§ 6 Sjuklön

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utgår dock inte sjuklön. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska ej räknas in i sjukperioden. Det innebär att karens ska fortsätta upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren eller den arbetsgivaren satt i sitt ställe. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren eller den han satt i sitt ställe om när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagare har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock ej om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom. För säsongsanställd arbetstagare ska försäkran därjämte innehålla uppgift om sjukdomens art.

Mom 3:2

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Försäkringskassan kan ålägga arbetstagaren att från tidigare dag genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan.

Om arbetsgivaren så begär ska den anställda styrka sjukdomen med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Mom 4:1

Sjuklön utgår ej för sjukdom som infaller under sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden. För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagare skulle ha utfört arbete under överenskommen arbetstid om han ej varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det att tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare i fråga om karensavdrag, ersättnings storlek och sjuklöneperiodens längd.

Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 % inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får ej överstiga 10.

Mom 4:2

Frånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid utgör karensavdrag. Löneavdrag sker enligt § 9.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden är sjuklönen 80 % av den lön som skulle ha utgått.

Till arbetstagare som under sjukperioden, dock ej karensperioden, skulle ha varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock ej övertidsersättning) utges dessutom 80 % av ifrågavarande tillägg. Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och ej tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 % av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, dock ej för karensperioden.

Mom 4:3

Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 % redan från första ersättningsdagen, beräknas sjukavdrag för de första 20 % av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.

Anmärkning

Annan beräkning av sjuklön m m kan tillämpas efter lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållanden.

§ 7 Semester

Allmänt

Semester utgår enligt lag och ska, där ej annat överenskommits, förläggas så att arbetstagaren under månaderna juni-augusti får en ledighetsperiod om minst 4 veckor.

Semesterlönen utgör 13 % av den semesterlönegrundande inkomsten.

För arbetstagare som fyllt 18 år ska semesterlönen (garantibeloppet) utgå enligt följande:

Från och med det semesterår som börjar

2021-04-01	1 356 kr
2022-04-01	1 386 kr

§ 8 Ledighet

Mom 1 Ledighet vid val, offentliga uppdrag och fackliga konferenser

Arbetstagare, som vill erhålla ledighet för deltagande i allmänna val, för fullgörande av kommunala och andra offentliga uppdrag samt för deltagande i fackliga konferenser, rådslag och i förhandling om fråga i vilken han/hon är utsedd att vara representant för sin organisation, ska till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare framställa begäran om det i så god tid som möjligt.

I sådana fall har arbetstagaren rätt till ledighet utan lön.

Mom 2 Permission

Med permission menas kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen även omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare

- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar.

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

§ 9 Löneavdrag

Vid frånvaro som omfattar hel dag, görs avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje dag som arbete skulle ha utförts. Avdrag görs alltså inte för arbetsfri lördag, sön- och helgdag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden.

Vid frånvaro i kalendermånad, som omfattar fler än 22 arbetsskyldiga dagar, görs istället avdrag enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet arbetsskyldiga dagar i månaden}}$$

Omfattar frånvaron hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen. Om frånvaron under en viss månad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst två betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{174}$$

Vid frånvaro som omfattar del av arbetsdag ska avdrag göras med 1/174 av månadslönen för varje timme på vilken arbete skulle ha utförts.

För deltidsanställd sker avdrag med daglön för varje dag på vilken arbete skulle ha utförts.

Daglön = den deltidsanställdes månadslön dividerad med under månaden schemalagda dagar för denne.

§ 10 Arbetsmarknadsförsäkringar

Arbetsgivaren skall teckna vid var tidpunkt gällande överenskommelse för försäkringar och pension mellan Svenskt Näringsliv och LO, för närvarande;

1. Avtalsgruppförsäkringen (AGS)
2. Avtalspension SAF/LO (ASL)
3. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
4. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
5. Omställningsförsäkring (TSL)
6. Försäkring om kompletterande föräldrapenning (FPT)

Anmärkning

Parterna har antagit överenskommelsen mellan SAF och LO om möjlighet till förskjuten pensionsavgång.

§ 11 Arbeterskydd

Mom 1 Personalutrymme

Arbetsgivaren är skyldig att i erforderlig utsträckning tillhandahålla personalutrymme. Därvid ska som lägsta standard bestämmelserna i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) gälla.

Mom 2 Överdrags- och skyddskläder

Ställer arbetsgivare krav på att ridbyxor och ridstövlar ska ingå i arbetskläderna, bekostas dessa av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren tillhandahåller de anställda överdragskläder samt varma kläder och handskar i erforderlig utsträckning.

Tvätt och erforderlig efterbehandling av överdragskläder ombesörjes och bekostas av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska vid körning tillhandahålla erforderliga skyddskläder samt skyddsskodon och övrig av väderleksförhållanden betingad utrustning, såsom regnkläder och gummistövlar. Vid såväl tränings- som tävlingskörning ska skyddshjälm tillhandahållas av arbetsgivaren. Persedlarna ska väl vårdas och återställas vid arbetstidens slut.

Vid arbete med risk för huvudskador ska arbetsgivaren tillhandahålla skyddshjälm liksom hörselskydd vid arbete med risk för hörselskador.

Mom 3 Förrarhytt på traktor

Traktor ska vid körning utomhus under kall årstid vara försedd med förrarhytt med reglerbar uppvärmningsanordning enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS), såvida inte eftergift från bestämmelserna medges av vederbörande arbetsmiljöinspektör.

Mom 4 Förbandslåda

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet ska finnas en av arbetsgivaren bekostad och underhållen samt lättillgänglig förbandslåda. Arbetstagarna är skyldiga att vara aktsamma om densamma samt till arbetsgivaren anmäla om utrustningen är bristfällig.

Mom 5 Lokal arbetarskyddsverksamhet

Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger arbetstagare, som är utsedd till skyddsombud, rätt till erforderlig ledighet utan avdrag å lönen vid Arbetsmiljöinspektionen förrättningar på arbetsplatsen samt vid undersökningar, som av arbetsledningen verkställs i anledning av inträffat olycksfall eller tillbud till sådant.

På arbetsplats där lokalt skyddsombud saknas ska någon av arbetarna utsedd företrädare äga rätt att på betald arbetstid delta vid besök av Arbetsmiljöinspektionen eller regionalt skyddsombud.

Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger skyddsombud rätt till erforderlig ledighet med bibehållen lön för deltagande i av de avtalsslutande parterna godkänd utbildning i arbetsmiljö och arbetarskydd.

§ 12 Förhandlingsordning

Mom 1 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Mom 2 Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna. Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 3 Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätt till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Mom 4 Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet

§ 13 Huvudavtalet

Det mellan SAF och LO träffade huvudavtalet ska gälla inom avtalsområdet.

§ 14 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 2021-01-01 till och med 2023-05-31. Avtalet prolongeras därefter för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställs senast två månader före 2023-05-31. Om begäran om förhandling framställs före nyssnämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter 2023-06-01 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Under förutsättning att parterna inom industrin säger upp sina avtal, äger ovanstående parterna rätt att senast den 1 december 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 maj 2022.

Stockholm i januari 2021

Almega Tjänsteföretagen

Svenska Kommunalarbetsförbundet

Annette Gärling

Eva-Marie Larsson

Catarina Johansson

Jonas Nilsson

Protokollsanteckningar

1. Arbetstagare, som åtnjuter högre lön än som i avtalet stadgas eller andra förmåner, som fri bostad, fri elström, fri telefon m m, ska inte på grund av detta avtal vidkännas någon minskning av dessa löne- eller andra förmåner.
2. Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger facklig representant från Svenska Kommunalarbetsförbundet eller dess lokalavdelning rätt att beträda arbetsplats för att kontakta de anställda i fackliga spörsmål. Det förutsättes att sådant besök ej nämnvärt stör pågående arbete.
3. Överlämna till samtliga arbetstagare samt vid nyanställning av parterna i samråd utarbetad information rörande fackförbundet och dess verksamhet och i vilken redovisas de skäl som talar för en anslutning till förbundet.
4. För skada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten är han ansvarig endast i enlighet med vad som föreskrives i lag (4 kap § 1 i skadeståndslagen).
5. Parterna har antagit den mellan SAF och LO den 1 februari 1981 gjorda rekommendationen om deltidarbete – bilaga.
6. Arbetsgivarsidan förklarar att Almega Tjänsteföretagen och i sin rådgivning kommer att rekommendera arbetsgivare att ersätta under arbetet skadade eller förkomna glasögon om ersättning ej erhålles genom försäkring.
7. Efter framställning av lokalavdelning av Svenska Kommunalarbetsförbundet är arbetsgivaren skyldig att medverka vid uppbörd av fackföreningsavgiften genom löneavdrag. En förutsättning för arbetsgivarens medverkan är att berörda arbetare var för sig lämnar medgivande därtill.

Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen ska tillse, att den deltidсанställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstids-schema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragförsäkring och grupplivförsäkring reduceras.

Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp – basbeloppet – för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidсанställda ska informeras om dessa bestämmelser, liksom om övriga anställningsvillkor, som gäller vid deltidarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar ska arbetstiden för den deltidсанställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidсанställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

Löner med mera

Mom 1

Lön utgår enligt bifogad lönebilaga.

Anmärkning

I de fall överenskommelse träffats om högre lön eller andra förmåner, t ex personliga lönetillägg, utgår dessa utöver gällande avtalslöner.

Mom 2 Resor i tjänsten

Då arbetstagare såsom vårdare medföljer hästvagn på resa ska, i den mån detta ej sker på ordinarie tid, – ersättning utgå per timme med timlön såsom för ordinarie tid.

Vid resa eller förläggning utom hemorten, flerdygnsförrättning, betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla i Skatteverkets anvisningar. Vid endagsförrättning utom hemorten gäller samma belopp som anges i Skatteverkets anvisning om traktamente vid flerdygnsförrättning.

Skatteverkets anvisningar tillämpas även i de fall arbetstagare medföljer på utlandsresa.

Parterna är ense om att arbetstagare som, efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren, använder egen bil för uträttande av uppdrag i tjänsten är berättigad till ersättning härför. Om ersättningens storlek ska arbetsgivaren och den anställde träffa skriftlig överenskommelse.

Mom 3 Löneutbetalning

Månadslönen utbetalas i efterskott senast den sista i respektive månad. I samband med avlöningen ska arbetstagaren erhålla avlöningsnota med specifikation över arbetslönen och gjorda avdrag. Lokalt må överenskommas om annan omfattning av avlöningsperioden.

Arbetsgivaren är vidare skyldig att vid tvister förete avlöningslistor avseende organiserad personal för de avtalsslutande organisationernas representanter.

Lönebilaga hästskötare och övrig personal

För tiden **1 januari 2021 – 31 maj 2022** höjs utgående lön med 716 kr/månad för den som är heltidsanställd den 31 december 2020.

För tiden **1 juni 2022 – 31 maj 2023** höjs utgående lön 574 kr/månad för den som är heltidsanställd den 31 maj 2022.

För personal som anställs efter 1 januari 2021 respektive 1 juni 2022 gäller lönebilagans tarifflöner enligt nedan.

	2021-01-01	2022-06-01
	2022-05-31	2023-05-31
a) Hästskötare som fyllt 16 år	17 484 kr	17 822 kr
b) Hästskötare som fyllt 17 år	18 693 kr	19 055 kr
c) Hästskötare som fyllt 18 år	22 818 kr	23 308 kr
d) Hästskötare med 3 års yrkesvana	24 870 kr	25 405 kr
e) Hästskötare med 5 års yrkesvana	25 369 kr	25 914 kr
f) Övrig personal	23 721 kr	24 231 kr

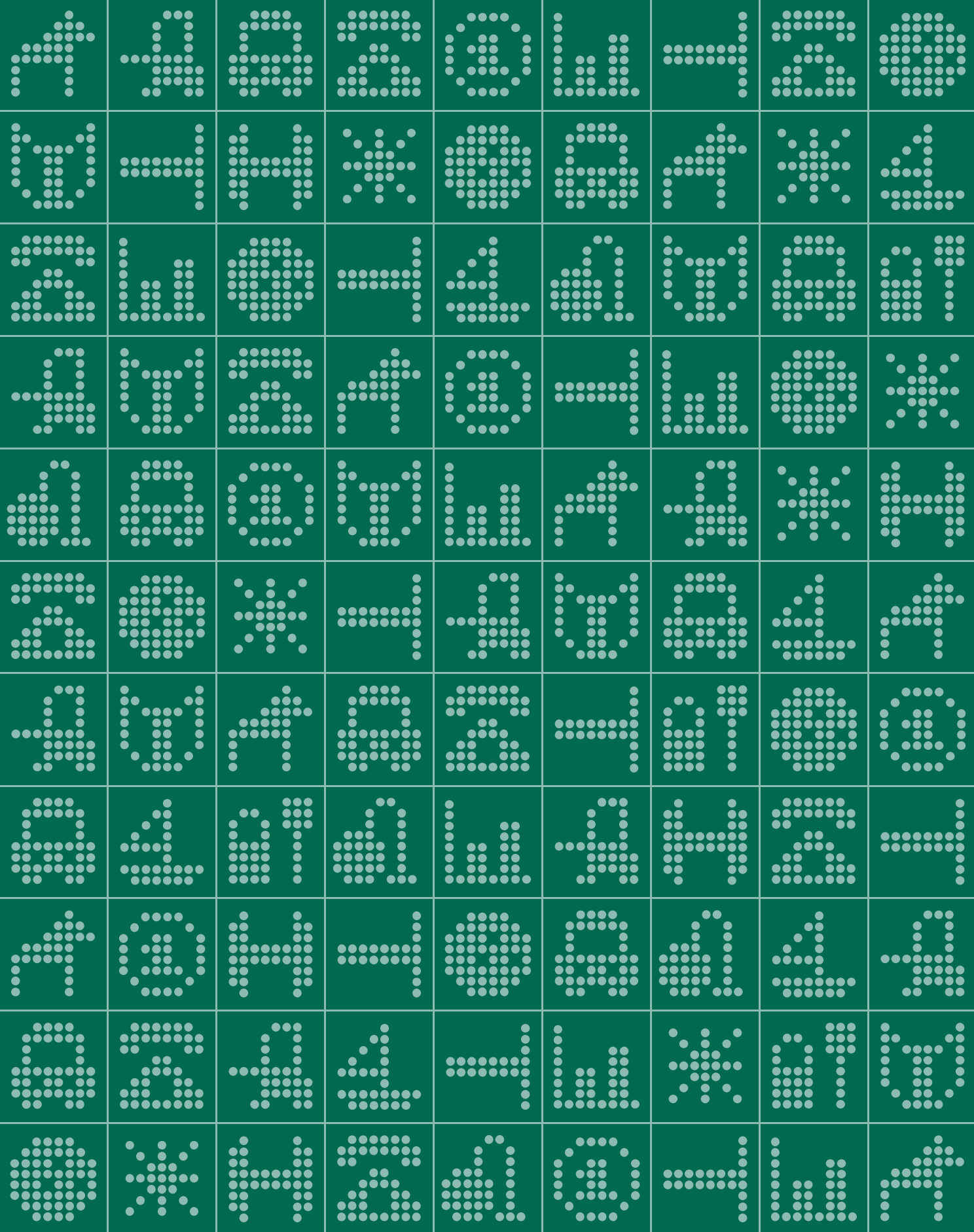
Yrkesvana kan intjänas först efter fyllda 18 år.

	2021-01-01 2022-05-31	2022-06-01 2023-05-31
Tillägg för arbete på obekväm arbetstid	39 kr	40 kr

OB-ersättning utgår för den ordinarie arbetstid som infaller:
 måndag-fredag 17.30-06.00
 lördagar efter klockan 12.00
 söndagar, helgdagsaftnar, helgdagar

OBS ! OB-ersättning och övertidsersättning kan ej utgå samtidigt

	2021-01-01 2022-05-31	2022-06-01 2023-05-31
Tillägg för startande häst	311 kr	318 kr
Tillägg för arbetsledande funktion	1 048 kr	1 070 kr



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Art nr: 6523 2101

Frågor om innehåll: Tel:
08-762 69 00

