

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Medieföretagen

och

GS – facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

2020-2023

Innehållsförteckning

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	3
§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE	3
§ 2 ANSTÄLLNING.....	4
§ 3 MEDARBETARES STÄLLNING OCH ORDNINGSREGLER	5
§ 4 ORDINARIE ARBETSTID.....	6
§ 5 AVLÖNINGSBESTÄMMELSER	9
§ 6 OBEKVÄM ARBETSTID.....	12
§ 7 ÖVERTID.....	14
§ 8 ÖVERTIDSKOMPENSATION	16
§ 9 RESTIDSERSÄTTNING.....	19
§ 10 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD	21
§ 11 SJUKLÖN, SJUKAVDRAG M M	22
§ 12 SEMESTER.....	28
§ 13 PERMISSION, TJÄNSTLEDIGHET, ANNAN LEDIGHET ...	34
§ 14 UPPSÄGNING.....	38
§ 15 OMSTÄLLNINGSTID	41
§ 16 FÖRHANDLINGSORDNING	43
§ 17 AVTALETS GILTIGHET	46
Bilaga 1 – Veckotidnings- och civilföretagen.....	47
Bilaga 2 - Avtal om teknik och arbetsorganisation samt utbildning	53
Bilaga 3 – Arbetsmiljöfrågor.....	57

Bilaga 4 - Kompetensutveckling	59
Bilaga 5 - Inhyrning.....	60
Bilaga 6 – Införande av övervakningssystem	63
Bilaga 7 - Varaktig nedsättning av arbetstid	64
Bilaga 8 – Förhandlingsprotokoll med Löneavtal.....	65

Streck i marginalen markerar ändring i förhållande till föregående avtalsperiod. Därutöver har Bilaga 8 (Förhandlingsprotokoll med löneavtal) uppdaterats.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE

MOM 1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar medarbetare som arbetar med grafiska arbetsuppgifter vid medlemsföretag i Medieföretagen.

MOM 2 Pensionär

Medarbetare som kvarstår i tjänst i företaget, efter att denne fyllt 65 år, kan med arbetsgivaren överenskomma att anställningsvillkoren ska regleras på annat sätt än vad avtalet stadgar. Motsvarande gäller om medarbetare anställs i företaget efter det att medarbetaren uppnått 65 års ålder.

Sådana överenskommelser ska för att vara giltiga godkännas genom lokal överenskommelse.

MOM 3 Tjänsteresa utomlands

Om en medarbetare företar tjänsteresa utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan företaget och medarbetaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget.

Under utlandsvistelsen ska medarbetaren tillförsäkras social trygghet motsvarande de avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som gäller vid arbete i Sverige.

§ 2 ANSTÄLLNING

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser:

MOM 1 Tidsbegränsade anställningar

Avtal om anställning för viss tid och visst arbete kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare i de fall som anges i 5 § lagen om anställningsskydd.

Avtal om annan anställning för viss tid och visst arbete kan träffas med stöd av lokal överenskommelse. Sådant avtal ska vara skriftligt.

Under pågående tidsbegränsad anställning enligt ovan gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

MOM 2 Provanställningar

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Provanställningen får ej överstiga sex månader. Om ej annat överenskommes, ska för provanställning gälla en ömsesidig uppsägningstid av två veckor.

MOM 3 Anställning utöver den avtalade tiden

I fall som ovan anges ska anställningen, om den fortgår utöver den avtalade tiden för visstidsanställning eller den avtalade provtiden, anses gälla tills vidare räknat från och med den dag, då anställningen påbörjades.

MOM 4 Lärlingar

För lärlingar gäller provtid enligt avtal om grafisk yrkesutbildning. Under nämnda provtid ska gälla en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

§ 3 MEDARBETARES STÄLLNING OCH ORDNINGSREGLER

MOM 1 Samverkan

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare grundar sig på ett ömsesidigt förtroende.

MOM 2 Diskretion

Det nyhetsmaterial, som kan komma till medarbetarens kännedom, är företagets egendom och får ej utan dess medgivande användas för annans räkning. Medarbetaren är skyldig att iaktta diskretion rörande sådant material samt rörande annonser, prissättningar, trycksaksbeställningar, förhållandet till kunderna, utredningar och undersökningar, driftsförhållandena o dyl.

MOM 3 Uppdrag och bisyssla

Medarbetare får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som inverkar menligt på arbetet i tjänsten. Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag, bör därför samråd med företagsledningen först ske.

En medarbetare har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt uppdrag.

MOM 4 Anmälan om sjukdom m m

Medarbetare ska, om möjligt, före arbetstidens början till arbetsgivaren anmäla sjukdom eller annan giltig orsak som medför att denne är förhindrad att utföra arbete.

Medarbetaren ska även snarast möjligt anmäla sin återgång i tjänst.

§ 4 ORDINARIE ARBETSTID

(gäller ej för veckotidnings- och civilföretagen)

(För de medarbetare som omfattas av detta avtal gäller ej arbetstidslagen utom vad avser 13-17 §§.)

MOM 1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden ska utgöra högst 40 timmar i genomsnitt per vecka. För medarbetare, vars tjänst medför arbete på obekvämt arbetstid med i genomsnitt minst 10 respektive 32 timmar per vecka, ska den ordinarie arbetstiden utgöra högst 38 respektive 36 timmar i genomsnitt per vecka.

Arbetstiden ska under en sexveckorsperiod genomsnittligt uppgå till högst fem dagar per vecka och läggas ut med högst åtta och en halv timme per dag, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat.

MOM 2 Schemaläggning

Ordinarie arbetstid ska vara schemalagd om inte lokal överenskommelse träffats om annat.

Under ett arbetspass får rastens totala längd uppgå till högst en timme.

Schemaläggning ska eftersträva att medarbetaren får 36 timmars sammanhängande ledighet på bestämd tid varje vecka, eller efter överenskommelse, annan likvärdig ledighet.

Medarbetare kan inte åläggas utföra arbete under denna ledighet.

Varaktig förändring av schema kan först börja gälla 14 dagar efter att lokal förhandling avslutats, såvida inte lokal överenskommelse om kortare tid träffats.

När schema upprättas ska de produktionsmässiga förutsättningarna samt enskilda medarbetarnas berättigade intressen beaktas, varvid inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta att medarbetarna har möjlighet att förena arbete och socialt liv.

MOM 3 Dygnsvila och sammanhängande fritid

Medarbetare har rätt till 11 timmars dygnsvila mellan ordinarie arbetspass.

Ovan gäller inte vid skiftarbete då viloperioden mellan skiften, s.k. vändskift, understiger 11 timmar.

Före eller efter övertidsarbetets slut äger medarbetare utan löneavdrag åtnjuta 10 timmars sammanhängande fritid.

MOM 4 Arbete och ledighet på helgdagar

Mom 4:1 Detta moment omfattar medarbetare med arbetstid kontinuerligt förlagd på annan tid än måndag – fredag; se mom 4:2.

Ordinarie arbete som utförs på helgdag, som inträffar måndag till lördag, ger motsvarande ledighet på annan dag. Motsvarande gäller om sådan helgdag inträffar på medarbetarens ordinarie fridag. Beträffande arbete på 1 maj se § 6 mom 5.

Infaller nationaldagen (6 juni) på en söndag kompenseras medarbetare med annan ledig dag.

Mom 4:2 För medarbetare med arbetstid kontinuerligt förlagd måndag – fredag

År då nationaldagen, den 6 juni, inträffar på en lördag eller söndag har medarbetaren rätt till en dags ledighet. Ledigheten proportioneras för deltidsanställda.

Om ordinarie arbete utförs på helgdag som infaller på måndag-fredag, utgår motsvarande ledighet på annan dag.

Mom 4:3 Ledighet av detta skäl omfattar endast medarbetare som är anställda per den sjätte juni och inte är tjänstlediga.

MOM 5 Tillfällig omläggning av arbetstiden

Om vid helgdag, semester eller av annan anledning arbetet behöver omläggas ska varsel härom lämnas i så god tid som möjligt och senast tio dygn i förväg.

Då arbetet på grund av bland personalen inträffat sjukdomsfall eller på grund av maskinskada eller annan av arbetsgivaren oförutsedd liknande

anledning behöver omläggas, kan detta ske omedelbart utan iakttagande av ovan nämnda varsel.

MOM 6 Deltidsanställda

För deltidsanställd gäller att arbetstiden inte ska understiga 20 timmar per vecka. I enskilda fall kan lokal överenskommelse träffas om annat.

För deltidsanställda inom distribution kan arbetsgivare och medarbetare där särskilda skäl så föreligger träffa överenskommelse om kortare arbetstid per vecka. Innan arbetsgivare och medarbetare träffar avtal om anställning understigande 20 timmar, bör arbetsgivaren underrätta berörd lokal facklig representant, om det är praktiskt möjligt. Underrättelsen ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning träffats.

För deltidsanställd som under ett kalenderår uppburit mertidsersättning för 200 timmar, ska på begäran av part förhandlingar upptas för att analysera eventuella förändringar av sysselsättningsgraden.

§ 5 AVLÖNINGSBESTÄMMELSER

MOM 1 Principer för lönesättningen

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och medarbetarens yrkeskunskap. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med medarbetarens yrkesskicklighet, mångkunnighet och andra faktorer som kan vara av betydelse vid lönesättningen.

För medarbetare med speciella arbetsuppgifter är faktorer som ledningsförmåga, initiativkraft, yrkesskicklighet, ekonomiskt ansvar samt idérike-dom av särskild betydelse vid lönesättningen.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen. Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, ska sådana tillägg inte tas ur den allmänna potten

De grundläggande principer som redovisas ovan ska tillämpas så att det för medarbetarna vid företaget uppstår en lönestruktur med rättvis lönedifferntiering mellan medarbetarna.

De lokala löneförhandlingarna ska inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av kollektivavtalets § 5 mom 1, reglerna i löneavtalet samt grunderna för lönesättning på det enskilda företaget. Syftet med denna genomgång är att undvika godtycke och nå rättvisa i lönesättningen. Vid detta tillfälle ska företaget visa att den löneanalys som krävs enligt jämställdhetslagen har utförts under det föregående kalenderåret.

Om så inte skett ska en sådan analys göras. Framgår det av denna analys löneskillnader beroende av kön och stridande mot jämställdhetslagen ska dessa justeras. I sådant fall är det företagets ansvar att tillsammans med grafiska personalklubben rätta till dessa, varvid kostnaden för att rätta till enskilda löneskillnader som är osakliga och stridande mot jämställdhetslagen inte ska tas ut tillgängligt pottutrymme.

MOM 2 Minimilöner

2.1 Efter lönerevision den 1 december 2020 ska lönen uppgå till:

- Lägst 17 871 kronor om medarbetaren senast den 30 november 2020 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 december 2020 - 30 april 2022 ska lönebeloppet gälla från och med den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller 18 år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 20 726 kronor.
- Vid två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 23 016 kronor.

Beloppen avser medarbetare med heltidsanställning.

2.2 Efter lönerevision den 1 maj 2022 ska lönen uppgå till:

- Lägst 18 262 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2022 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj 2022 - 30 april 2023 ska lönebeloppet gälla från och med den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller 18 år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 21 180 kronor.
- Vid två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 23 520 kronor.

Beloppen avser medarbetare med heltidsanställning.

MOM 3 Löneform

För tillsvidareanställda medarbetare tillämpas månadslön om de lokala parterna inte enas om annat. För tidsbegränsat anställda gäller motsvarande, om inte timlön befinns vara en lämpligare avlöningsform.

Månadslön innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad, oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga ledighetsdagar. Avdrag sker dock vid sjukdom och/eller annan frånvaro utom permission.

Månadslönen kan kompletteras med premier, bonus eller annan rörlig lönedel.

MOM 4 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

Lön per timme utgör $\frac{\text{månadslön}}{175}$

Vid kortare arbetstid än 40 timmar per vecka nedräknas divisorn 175 i proportion härtill.

Vid beräkningen av lön per dag och timme medtages ej individuell rörlig lönedel, såvida denna ej med hänsyn till sin konstruktion ska inräknas i månadslönebeloppet.

MOM 5 Lönens utbetalande

Löneutbetalning sker den 25:e varje månad om inte senare utbetalningsdatum är praxis vid företaget. Reglering av lönebeloppet med avseende på t ex tillägg, eventuell rörlig lönedel samt avdrag för frånvaro kan verkställas vid ordinarie avlöningstillfälle påföljande månad.

§ 6 OBEKVÄM ARBETSTID

(för veckotidnings- och civilföretagen se bilaga 1)

MOM 1 Tillägg på obekväm arbetstid

Såsom obekväm arbetstid räknas arbetstid förlagd mellan nedan angivna klockslag.

För arbete på obekväm arbetstid utgår till medarbetare utöver för medarbetaren fastställd månadslön, ersättning per timme enligt nedanstående tabell.

Måndag 00.00 - Fredag 07.00

	2020-12-01	2022-05-01
18.00 - 24.00	31,60	32,20
00.00 - 07.00	40,40	41,30

Fredag 18.00 - Söndag 24.00

	2020-12-01	2022-05-01
18.00 - 24.00	50,50	51,60
00.00 - 07.00	63,00	64,40

Lördag och Söndag 07.00 - 18.00

	2020-12-01	2022-05-01
	27,50	28,10

För arbete som påbörjas söndag och avslutas på måndag utbetalas OB-tillägg enligt fredag - söndag.

Om de lokala parterna inte enas om annat skall ob-ersättningen beräknas som en schablon per månad enligt mom 2.

MOM 2 Beräkning av schabloniserat OB

För varje medarbetare fastställs i samband med den årliga lönerevisionen den genomsnittliga ob-ersättningen per månad.

Den genomsnittliga ob-ersättningen per månad framräknas genom att använda följande formel

$$\frac{\text{ob-ersättningen per skiftcykel}}{\text{antalet veckor i skiftcykeln}} \times 4,375$$

Vid ej tillfälliga förändringar av arbetstidens förläggning ska ny beräkning ske på arbetsgivarens eller medarbetarens begäran.

MOM 3 Särskilt morgontillägg

När arbete påbörjas mellan kl. 02.00 och 07.00 utgår utöver ob-tillägget ett särskilt morgontillägg om 67,90 per timme fr o m 1 december 2020 och 69,40 per timme fr o m 1 maj 2022.

Sådan ersättning utgår för högst 4 timmar per arbetspass.

MOM 4 Helgtillägg

Utöver ordinarie lön och ob-ersättning utgår för arbete på långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, Alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen samt Trettondag jul helgtillägg med 657 kr per dag fr o m 1 december 2020 och 671 kr fr o m 1 maj 2022. Beloppet inkluderar semesterlön.

MOM 5 Första maj

Ordinarie arbete kan uttagas från kl 20.00 för att avslutas enligt gällande schema, under förutsättning att en avdragsfri ledighetsdag lämnas i samma eller intilliggande vecka.

Om arbete uttages före kl 20.00 utges övertidsersättning i enlighet med § 8 för tiden före kl 20.00.

Om ordinarie arbete inte uttages på första maj är dagen fridag från kl 07.00 utan löneavdrag.

§ 7 ÖVERTID

MOM 1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har anmodats på förhand eller
- där anmodan på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Övertid avräknas från övertidsutrymmet av allmän övertid endast under förutsättning att övertiden uppgår till eller överstiger en halv timme per dag.

Arbetsgivaren ska eftersträva att i möjligaste mån undvika övertidsarbete.

MOM 2 Anmodan om övertidsarbete

Anmodan om övertidsarbete ska framställas dagen före om behovet av övertidsarbete då kan förutses. Anmodan bör dock senast framställas till berörda medarbetare fyra timmar före den tid då övertidsarbetet ska förekomma.

MOM 3 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 200 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) återföres det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt ovan.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida lokal överenskommelse inte träffats om annat.

Beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare kan lokal överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas Medieföretagen och GS för godkännande.

MOM 4 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas under kalenderåret enligt följande

- a) högst 75 timmar efter lokal överenskommelse,
- b) ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan Medieföretagen och GS eller, om dessa enas därom, genom lokal överenskommelse.

Undantagsregel

Vid naturkatastrof eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av allmän övertid.

MOM 5 Anteckningar om övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt ovan. Medarbetaren, grafiska personalklubben eller central representant för GS har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 8 ÖVERTIDSKOMPENSATION

MOM 1 Kompensationsformer

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller - om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget - i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och medarbetaren bör även, så långt är möjligt, beaktas medarbetarens önskemål om när kompensationsledigheten ska utläggas.

Om de lokala parterna inte enas om annat får högst kompensationsledighet motsvarande 40 timmars ledig tid finnas inestående.

MOM 2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme utges enligt följande

- a) övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Divisorerna 94 och 72 inbegriper semesterlön.

Övertidsarbete på för den enskilde medarbetaren arbetsfria vardagar samt påsk-, valborgsmässa-, pingst-, midsommar-, jul-, nyårs- och trettondags-afton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

MOM 3 Övertidsarbetets längd

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast hela halvtimmar, dock ej i tryckeri- och packsalsanläggning, då medräknas all tid under förutsättning att övertidsarbetet överstiger femton minuter.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda perioderna sammanräknas.

MOM 4 Friliggande övertid

Om medarbetaren anmodas att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, dock ej endast åtskild av måltidsuppehåll, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst tre timmar.

Anmodas medarbetaren att utföra övertidsarbete utan inställelse på arbetsplatsen, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst en timme.

Om sådant övertidsarbete inleds mellan kl 23.00 och 05.00 utges övertidskompensation som om övertidsarbetet skulle ha utförts under minst 1½ timme. Sådan övertid bör så långt möjligt undvikas.

MOM 5 Reskostnader

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete enligt mom 4 och reskostnader därvid uppstår, ersätts sådana av arbetsgivaren.

MOM 6 Kompensationsledighetsfaktorer

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under mom 2 a) utges med 1,5 timme och med övertidsarbete, som avses under mom 2 b), med 2 timmar för varje övertidstimme.

MOM 7 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom 7:1 Om en deltidsanställd medarbetare har utfört arbete utöver den för dennes deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{Månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Divisorn 3,5 inbegriper semesterlön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad eller per skiftcykel.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidсанställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 7:2 För deltidсанställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidсанställd, ska i arbetstids-schemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar (lördag-söndag eller två andra dagar). För arbete på sådan dag utgår kompensation för övertidsarbete i enlighet med bestämmelserna i mom 1, 2 och 6, varvid den deltidсанställdes lön omräknas till lön för full arbetsmånad.

Mom 7:3 Om mertidsarbetet pågår utöver det för heltidсанställd i motsvarande arbete gällande arbetstidsmåttet per dag, utges övertidskompensation enligt ovan.

Vid tillämpning av divisorerna i mom 2 ska den deltidсанställdes lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 9 RESTIDERSÄTTNING

MOM 1 Rätten till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om medarbetaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om medarbetaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och medarbetaren enats om att medarbetaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lönen.
- Medarbetare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren överenskommit om sådan.

MOM 2 Förutsättningar för restidsersättning

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

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22-08 ej medräknas.

* Restidsersättning utges således ej för resa till kurser och vid studiebesök t ex vid besök på mässor.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då medarbetaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

MOM 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med $\frac{\text{månadslönen}}{240}$

utom när resan har företagits under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag då ersättningen är $\frac{\text{månadslönen}}{190}$

Restidsersättning enligt divisorerna 240 utges högst sex timmar per kalenderdygn.

Divisorerna 240 och 190 inbegriper semesterlön.

Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd medarbetares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 10 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD

Om medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt.

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utgår en dagslön beräknad enligt § 13 mom 3:2.

§ 11 SJUKLÖN, SJUKAVDRAG M M

MOM 1 Rätt till sjuklön

Mom 1:1 Rätt till sjuklön föreligger för medarbetare under de första 14 kalenderdagarna i varje sjukperiod enligt lag om sjuklön (SjLL) och bestämmelserna i detta avtal.

Mom 1:2 Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna är begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § SjLL).

MOM 2 Sjukanmälan, försäkran och läkarintyg

Mom 2:1 Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska medarbetaren snarast göra sjukanmälan till arbetsgivaren, för att därigenom kunna erhålla sjuklön. Medarbetaren ska dessutom, så snart som möjligt, uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Vid sjukperiodens slut, dock senast vid sjuklöneperiodens utgång, ska medarbetaren lämna arbetsgivaren skriftlig försäkran om sjukfallet. Av försäkran ska framgå i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran lämnas på särskild blankett som tillhandahålles av arbetsgivaren.

Mom 2:2 Medarbetaren ska för om åttonde sjukdagen styrka sjukfrånvaron med läkarintyg, vilket tillställs arbetsgivaren så snart som möjligt.

Arbetsgivaren kan påfordra intyg, för om första sjukdagen, av läkare som anvisats av arbetsgivaren. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren. Grafiska Personalklubben bör informeras när intyg begärs enligt detta stycke.

MOM 3 Sjuklönens storlek

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då medarbetarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom.

Karens: För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden utges ingen sjuklön.

Sjuklön: För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden, utgår sjuklön för den tid som medarbetare skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om medarbetaren inte varit sjuk. Beräkning av sjuklön framgår av mom 4 nedan.

Anmärkning 1

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.

Anmärkning 2

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Anmärkning 3

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid ny sjukperiod visar sig, att medarbetare fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den aktuella sjukperiodens början gäller följande: Avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron ska då beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden. Alla karensavdrag, som enligt anmärkning 2 görs med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod, betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Anmärkning 4

För medarbetare som omfattas av Försäkringskassans beslut enligt 13 § SjLL (s.k. särskilt högriskskydd), görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukavdrag överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

MOM 4 Beräkning av sjuklön

Mom 4:1 Sjuklön för medarbetare med månadslön

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag **per timme** med

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

för sjukfrånvaro upp till 20 % av
genomsnittlig veckoarbetstid
(karens) i sjukperioden

respektive med

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

för sjukfrånvaro överstigande 20 %
av genomsnittlig veckoarbetstid till
och med dag 14 i sjukperioden

Mom 4:2 Sjuklön för medarbetare med timlön

Till medarbetare med rubricerad löneform utges sjuklön enligt följande.

- Frånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid är karens.
- För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden är sjuklönen 80 procent av den lön som skulle ha utgetts.

I sjuklöneunderlaget ingår följande:

- **För medarbetare med enbart tidlön:** Medarbetarens aktuella individuella tidlön, ob-tillägg och ackordskompensation, allt hänförligt till dennes frånvaro på schemalagd ordinarie arbetstid.
- **För övriga medarbetare:** Medarbetarens medeltimförtjänst av tidlön och ackord (premielön, bonus o dyl) enligt senast kända kvartalsstatistik. Härtill kommer eventuella ob-tillägg. Inkomstbortfallet beräknas på frånvaron på schemalagd ordinarie arbetstid.

MOM 5 Utbetalning av sjuklön

Mom 5:1 Arbetsgivaren är enligt 8 § SjLL inte skyldig att utge sjuklön för tid före det han mottagit anmälan om sjukdomsfallet. Om medarbetaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört, ska sjuklön utbetalas fr o m den dag sjukdomsfallet inträffade.

Mom 5:2 Utbetalning av sjuklönen ska, där inte annan betalningsrutin finns lämpligare med hänsyn till företagets lönesystem, ske i avlöningsperioden närmast efter det att arbetstagaren lämnat arbetsgivaren skriftlig försäkran och i förekommande fall läkarintyg.

Mom 5:3 Arbetsgivaren har rätt att i efterhand, dock senast inom tre månader från utbetalningstillfället, korrigera felaktigt utbetald preliminär sjuklön.

MOM 6 Sjukförmåner fr o m 15:e dagen

Från och med 15:e kalenderdagen utges sjukförmåner enligt AGS-försäkringen som komplettering till sjukpenning från försäkringskassan.

MOM 7 Avdragsregler då rätt till sjuklön inte föreligger

1. Frånvaro med rätt till sjukpenning (fr o m 15:e kalenderdagen i varje sjukperiod)

Vid sjukdomsfall som omfattar mer än 14 kalenderdagar görs fr o m den 15:e sjukdagen avdrag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar med

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

2. Frånvaro hel kalendermånad

Vid frånvaro sådan hel kalendermånad då rätt till sjuklön inte gäller görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning:

För korttidsanställda som inte omfattas av sjuklönesystemet gäller följande avdragsregler:

1. Under de första 14 kalenderdagarna, då timberäknad sjukpenning utgår görs avdrag för varje frånvarotimme med:

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

2. Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar med

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

MOM 8 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Med **månadslön** avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- * fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob-tillägg)
- * den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av rörliga lönedelar (t ex bonus och premielön). För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med **veckoarbetstid** avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningsscykel.

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 genomsnitt per år.

MOM 9 Frånvaro med tillfällig föräldrapenning

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Anmärkning

Beträffande begreppen månadslön och veckoarbetstid se mom 8.

§ 12 SEMESTER

Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utgår enligt bestämmelserna i gällande lag i den mån inte annat följer av vad nedan sägs.

MOM 1 Semesterdagar

Semester utgår med 29 semesterdagar vid fullt intjänande under intjänandeåret. För medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyller 40 år utgår semester med 31 dagar vid fullt intjänande under intjänandeåret.

MOM 2 Uppdelning av semester

Semesterledigheten om fyra veckor kan uppdelas efter enskild eller kollektiv överenskommelse.

Kollektiv överenskommelse träffas mellan de lokala parterna på företaget.

Anmärkning:

Arbetsstagarparten har uttalat, att man efter prövning av de fall då det med hänsyn till tidningarnas kontinuerliga utgivning eller andra produktionsmässiga skäl kan finnas påkallat, rekommenderar medlemmarna att ingå dylika överenskommelser.

MOM 3 Kransdagar

Då del av lördag, före semesterledighet som omfattar minst 5 dagar, eller del av söndag, efter semesterledighet som omfattar minst 5 dagar, utgörs av arbete utgår härför extra ersättning med 394 kr fr o m 1 december 2020 och 403 kr fr o m 1 maj 2022.

Beloppet inkluderar semesterlön.

MOM 4 Korttidsanställda

Vid anställning omfattande högst tre månader utgår ej semesterledighet. Utöver lön utbetalas vid sådan kortare anställning semesterersättning.

MOM 5 Beräkning av semesterdagar

För heltidsanställd eller deltidsanställd medarbetare med ordinarie arbetstid kontinuerligt förlagd till måndag-fredag (med måndag-fredag likställes vid nattarbete söndag-torsdag) och med samma antal ordinarie arbetstimmar

varje arbetsdag ska varje under semesterledigheten infallande schemalagd arbetsdag betraktas som en semesterdag.

För övriga medarbetare (även deltidsanställda) gäller följande:

1. Årlig semesterledighet omräknas till årligt antal semesterlediga timmar genom formeln
$$\frac{A \times V}{5} = T$$

A = antal semesterdagar

V = genomsnittlig arbetstid per vecka

T = antalet semesterlediga timmar som ska ingå i semesterledigheten

2. Uttagen semesterledighet utgörs av antalet arbetstimmar under de schemalagda arbetsdagar som ingår i semesterledigheten.

Anmärkningar

1. Vid utläggning av semesterledighet är det parternas avsikt att arbetstidens förläggning i det enskilda fallet inte ska påverka semesterns längd.

Semesterledighet kan inte förläggas enbart till del av arbetsdag som ingår i medarbetares ordinarie arbetscykel.

2. För medarbetare vars semesterledighet regleras enligt mom 5 första stycket gäller följande:

Infaller under semesterledighet, som omfattar minst 5 dagar, helgdag eller påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton som inte är schemalagd ledighetsdag, ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag och/eller helgdagsafton.

Med "schemalagd ledighetsdag" avses vid måndag-fredagsarbete lördag och söndag.

3. För medarbetare vars semesterledighet regleras enligt mom 5 punkterna 1 och 2 gäller följande:

Antalet semestertimmar som beräknas ingå i uttagen semesterledighet minskas med det antal timmar som

medarbetaren enligt arbetstidsschemat skulle ha arbetat under arbetspass, som till sin huvuddel infaller på helgdag och/eller i anmärkning 2 ovan nämnd helgdagsafton.

4. Medieföretagen och GS är ense om följande:

Arbetsfria dagar utan lön som infaller under en frånvaroperiod räknas som anställningsdagar endast om frånvaron är semesterledighet eller är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen vid beräkning av antal semesterdagar med lön och vid beräkning av genomsnittlig inkomst per dag av vissa rörliga lönedelar enligt mom 5.

MOM 6 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 % av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret för varje betald semesterdag.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- tillfälliga lönetillägg
- provision eller liknande rörliga lönedelar
- tillfällig ob-ersättning och liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till "summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret" ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat

enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande tillfälliga lönetillägg, tillfällig ob-ersättning och liknande rörlig lönedel gäller att sådan ersättning ej ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om medarbetaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

1. Semestertillägget 0,5 %, förutsätter att medarbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar medarbetaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som medarbetaren har intjänat.
2. Med provision och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats.
3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid del (mertid) och restidsersättning beträffar har divisorerna nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

MOM 7 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag, jämte semestertillägg beräknat enligt mom 6. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

MOM 8 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

MOM 9 Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Vid s k löpande intjänande gäller beträffande ändrad sysselsättningsgrad att det alltid är den vid semestertillfället aktuella månadslönen som avses i mom 6.

MOM 10 Utbetalning

Semestertillägget om 0,8 % per betald semesterdag utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast före semestern såvida de lokala parterna inte enas om annat. Semestertillägget om 0,5 % utbetalas senast vid semesterårets slut.

MOM 11 Sparande av semester

Om en medarbetare har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 äger medarbetaren efter överenskommelse med företaget rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar, förutsatt att medarbetaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Företaget och medarbetaren ska överenskomma om hur ovannämnda sparade semesterdagar ska utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta. Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag ska uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 11 samma år.

MOM 12 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 5 exklusive anmärkning 1. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

MOM 13 Semester för nyanställda

Om en nyanställd medarbetares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om medarbetaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan företaget och medarbetaren överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om medarbetarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från innestående lön och/ eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. medarbetares sjukdom
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket, lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från företagets sida, som beror på förhållande som ej hänförs till medarbetaren personligen.

Anmärkning

Om medarbetaren har erhållit fler betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 § tredje stycket semesterlagen.

§ 13 PERMISSION, TJÄNSTLEDIGHET, ANNAN LEDIGHET

MOM 1 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också 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 företagsläkare eller där sådan saknas av annan läkare
- Nära anhörigs fränfalle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig
- Urnedsättning för nära anhörig
- Plötsligt svårt sjukfall hos minderårig där medarbetaren är vårdnadshavare

Som nära anhörig räknas maka/make, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

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

MOM 2 Arbete före vissa helger

Medarbetare som arbetar dagtid (hela arbetstiden aktuell dag är förlagd mellan kl 06.00 och 18.00) motsvarande fullt arbetstidsmått för heltidsanställda dag före: trettondagen, Kristi himmelfärdsdag, 1 maj, långfredagen och alla helgons dag, är berättigad till en arbetstidsförkortning utan löneavdrag om två timmar för varje sådan arbetad dag.

MOM 3 Tjänstledighet

Mom 3:1 Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för medarbetaren ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde medarbetaren. För medarbetare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

Mom 3:2 När en medarbetare är frånvarande på grund tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om medarbetaren är tjänstledig

- under en period om högst 5 arbetsdagar ska för varje timme som medarbetaren är tjänstledig göras avdrag med

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

Vid s k intermittent arbetstid se mom 3:3.

- under en period längre än 5 arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde medarbetaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med dagslönen, dvs med

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med fast kontant månadslön jämställs i detta sammanhang

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta OB- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska medarbetarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna.

Mom 3:3 Om medarbetare är tjänstledig under en period längre än 5 arbetsdagar och medarbetaren är hel- eller deltidsanställd samt arbetar full ordinarie arbetstid färre än genomsnittligt fem arbetsdagar per vecka (s k intermittert hel- eller deltidsarbete) ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerat med:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar per vecka}}{5} \times 21$$

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad. Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken medarbetaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag för honom.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska medarbetarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna.

MOM 4 Annan ledighet – del av dag

Mom 4:1 Annan ledighet beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 4:2 När en medarbetare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme. Avdraget per timme = 1/175 av månadslönen.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd medarbetare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

MOM 5 Begäran om ledighet

Begäran om ledighet ska, om annan överenskommelse inte finns, göras till arbetsgivaren senast två veckor i förväg.

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål ge medarbetaren besked i frågan om ledighet. Avbryts ledigheten i förtid ska medarbetaren omgående anmäla detta till arbetsgivaren.

MOM 6

Om medarbetare som omfattas av rehabiliteringsåtgärder inte av arbetsgivaren kan erbjudas lämpliga arbetsuppgifter äger denne rätt till tjänstledighet för att arbeta hos annan arbetsgivare. Denna rätt gäller under rehabiliteringsperioden, dock längst i 6 månader.

§ 14 UPPSÄGNING

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser:

MOM 1 Uppsägningstid från medarbetaren sida

För medarbetare gäller en uppsägningstid av en månad.

MOM 2 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat gäller enligt övergångsregeln – mom 3.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 mån
fr. o.m. 2 år till 4 år	2 mån
fr. o.m. 4 år till 6 år	3 mån
fr. o.m. 6 år till 8 år	4 mån
fr. o.m. 8 år till 10 år	5 mån
fr. o.m. 10 år	6 mån

Hur anställningstidens längd beräknas enligt ovan framgår av 3 § lagen om anställningsskydd.

Vad gäller förlängd uppsägningstid i vissa fall se nedan – mom 4.

MOM 3 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida – Övergångsbestämmelser

För medarbetare som anställdes före den 1 april 2012 är uppsägningstiden minst den medarbetaren då hade enligt tabellen nedan:

Medarbetare som vid uppsägning från arbetsgivarens sida har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av

- tre månader, om han/hon fyllt 25 år,
- fyra månader, om han/hon fyllt 35 år
- fem månader, om han/hon fyllt 40 år
- sex månader, om han/hon fyllt 45 år.

MOM 4 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

MOM 5 Särskilda överenskommelser i vissa fall

Om särskilda omständigheter föreligger, kan arbetsgivare och medarbetare skriftligen överenskomma om en uppsägningstid av tre månader från medarbetarens sida. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida blir i sådant fall också tre månader om inte längre uppsägningstid gäller enligt ovan.

MOM 6 Skriftlighet

Uppsägning ska vara skriftlig. Den dag, varunder uppsägningen sker, inräknas inte i uppsägningstiden.

MOM 7 Uppsägningstid vid tidsbegränsad anställning

Uppsägningstiderna under pågående tidsbegränsad anställning, provanställning och för lärlingar framgår av § 2 mom 1-4.

MOM 8 Turordningsregler

Genom skriftlig lokal överenskommelse kan avvikelse ske från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning, i den mån sådan avvikelse är tillåten enligt 2 § andra stycket i lagen. Vid sådan lokal överenskommelse kan parterna beakta även andra omständigheter än anställningstidens längd.

Har sådan lokal överenskommelse träffats, kan av överenskommelsen berörd enskild medarbetare inom 14 dagar därefter påkalla prövning av överenskommelsen vid central förhandling. Därvid ska den lokala överenskommelsen fastställas, ändras eller undanröjas. Sådan prövning av överenskommelsen avser inte lokal överenskommelse som tecknats vid förhandling om turordning i en inhyrningssituation.¹

MOM 9 Slutar utan iakttagande av uppsägningstid

Medarbetare, som slutar utan iakttagande av stadgad eller överenskommen uppsägningstid, är förlustig honom tillkommande eller innestående medel,

¹ Se bilaga 5

dock högst ett belopp motsvarande 50 % av den ordinarie lön, som skulle ha utgått under den del av uppsägningstiden, som inte iakttagits.

Det erinras om att arbetsgivare är skyldig att i enlighet med kvittningslagens bestämmelser ofördröjligen begära besked från kronofogdemyndigheten om hur stor del av de inestående medlen som kan vara skyddade mot kvittning.

MOM 10 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som medarbetaren varit anställd
- de arbetsuppgifter medarbetaren har haft att utföra samt
- om medarbetaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket medarbetaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivare ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.

För medarbetare med kortare anställningstid än sex månader är det dock tillräckligt att utfärda ett intyg, vari anställningstid och förelagda arbetsuppgifter anges. Sådant intyg ska även, på särskild begäran av medarbetaren, utfärdas under pågående anställning.

MOM 11 Arbetsgivarintyg

När uppsägning skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt till arbetsgivarintyg utfärdat enligt föreskrift från myndighet för erhållande av arbetslöshetskassa.

Arbetsgivaren ska lämna arbetsgivarintyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt intyget.

MOM 12 Arbete hos annan arbetsgivare

Uppsagd medarbetare äger rätt att, inom ramen för Omställningsavtalet, erhålla tjänstledighet för att arbeta hos annan arbetsgivare. Denna rätt gäller under förutsättning att tjänstledigheten inte menligt påverkar verksamheten hos arbetsgivaren och gäller som längst i 6 månader.

§ 15 OMSTÄLLNINGSTID

1. Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § anställningsskyddslagen erbjudit arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

2. En arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en omställningstid enligt nedan.

Anställningstid	Omställningstid
Mindre än 2 år	1 mån
fr. o.m. 2 år till 4 år	2 mån
fr. o.m. 4 år till 6 år	3 mån
fr. o.m. 6 år till 8 år	4 mån
fr. o.m. 8 år till 10 år	5 mån
fr. o.m. 10 år	6 mån

3. Omställningstiden börjar att löpa från dagen då arbetstagaren accepterar erbjudandet. Den som avböjer erbjudandet blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

4. Omställningstiden innebär att den lägre sysselsättningsgraden träder i kraft först när omställningstiden löpt ut.

5. Under omställningstiden utgår oförändrad lön och andra anställningsförmåner.

6. Vid erbjudande om omplacering till annan ledig tjänst eller till annan tjänst i turordning gäller reglerna enligt LAS.

7. Ovanstående gäller om inte annat överenskommes lokalt eller individuellt.

Anmärkning:

Enligt medbestämmandelagen har arbetsgivaren en skyldighet att genomföra förhandlingar med lokal facklig organisation innan beslut fattas om viktigare förändringar av organisationen.”

§ 16 FÖRHANDLINGSORDNING

MOM 1

Alla meningsskiljaktigheter rörande arbetsförhållandena, som uppkommer mellan endera organisationen eller dess medlemmar å ena sidan samt den andra organisationen eller dess medlemmar å andra sidan, och vilka rör tolkning eller tillämpning av detta eller i anslutning härtill träffade avtal, ska behandlas och erhålla sin slutliga lösning i enlighet med i denna förhandlingsordning närmare angivna regler.

MOM 2

Vill part i anledning av visst förhållande av andra parten kräva lön eller skadestånd eller annan prestation, och påkallas för frågans lösande organisationsmässig förhandling, ska framställning härom göras utan oskäligt dröjsmål.

MOM 3

Om och i den mån det förhållandet, vartill anspråket hänför sig, varit känt å arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller Medieföretagen respektive å arbetstagarsidan för GS eller dess lokala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling, rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

MOM 4

Uppkomna tvistefrågor, vilka icke kunnat lösas vid lokal förhandling, hänskjutes till förhandling mellan organisationerna (central förhandling).

MOM 5

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enas om uppskov.

Framställning om central förhandling ska av den organisation, i vilken parten är medlem, göras hos organisationen å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen anses avslutad. Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida parterna ej enas om uppskov.

MOM 6

Förhandlingar som påkallas enligt 11 eller 12 §§ MBL eller enligt § 8 mom 4 utvecklingsavtalet ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts, ska meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommits gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av berörda centrala parter samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

MOM 7

Dock ska brådskande ärende eller fråga om fredsplikt om endera organisationen så önskar behandlas med största skyndsamhet och senast inom tre dagar.

MOM 8

Twistefrågor som inte kunnat lösas vid central förhandling ska, om parterna är eniga därom, hänskjutas för avgörande till en skiljenämnd bestående av fem ledamöter varav Medieföretagen och GS vardera utser två samt de sålunda utsedda utse den femte, som tillika ska vara ordförande i nämnden. Enas inte de av organisationerna utsedda ledamöterna om utseende av ordförande ska denne utses av Medlingsinstitutet.

Enas parterna inte om hänskjutande av tvisten till skiljenämnd må tvisten av endera parten kunna hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

MOM 9

Hänskjutande av twistefråga till skiljenämnd eller arbetsdomstolen ska, vid äventyr av talans förlust, ske genom påkallande av skiljeförfarande respektive ingivande av stämningsansökan inom tre månader från den dag, då förhandlingarna rörande twistefrågan avslutades.

MOM 10

De kostnader som föranleds av ärendets behandling av skiljenämnd, bestrids av vederbörande organisation efter eget avgörande, dock ska alla kostnader, som är att anse såsom gemensamma, gäldas med hälften av vardera organisationen. Kostnader, föranledda av ärende, varom i mom 3

sägs, är icke att anse som gemensamma, utan gäldas av den organisation, som påkallat sådant ärendes behandling.

§ 17 AVTALETS GILTIGHET

MOM 1 Giltighetstid

Detta avtal ska tillämpas mellan arbetsgivare och grafiska medarbetare samt gäller fr o m den 1 december 2020 t o m den 30 april 2023 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Sker ej uppsägning i sålunda bestämd tid gäller avtalet fortfarande ett år i sänder med samma uppsägningstid.

Härutöver äger part rätt att senast den 31 oktober 2021 säga upp avtalet till den 30 april 2022.

MOM 2 Uppsägning av avtalet

Uppsägning ska för att vara gällande ske skriftligt. Förslag till nytt avtal bör åtfölja uppsägningen eller eljest överlämnas senast två månader före avtalets utlöpningsdag.

Göteborg/Stockholm den 1 december 2020

Medieföretagen

GS

Maria Gill

Magnus Leoson

Hans O Andersson

Madelene Engman

André Lindström

Bilaga 1 – Veckotidnings- och civilföretagen

§§ 4 och 6 har för veckotidnings- och civilföretagen nedanstående lydelse

§ 4 ORDINARIE ARBETSTID

MOM 1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka är i genomsnitt per kalenderår vid

a) Dagtid	40 timmar
b) Tvåskiftsarbete	38 timmar
c) Intermittent treskiftsarbete	38 timmar
d) Kontinuerligt treskiftsarbete	36 timmar

MOM 2 Arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning bestäms genom lokal överenskommelse.

Där överenskommelse om arbetstidsförläggning inte kan träffas förläggs den ordinarie arbetstiden av arbetsgivaren med iakttagande av mom 2:1 nedan.

Mom 2:1 Dag och tvåskiftsarbete, förläggning utan lokal överenskommelse

Dagarbete: Arbetstiden förläggs måndag - fredag kl 07 - 18 med 8 timmar per dag.

Den ordinarie arbetstiden kan börja och sluta vid olika tidpunkter för enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare. Likaså kan rasterna förläggas till olika tider för enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden kan variera under olika delar av året.

Helguppehåll göres under allmänna helgdagar, påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Andra helgdagsaftnar än ovanstående avslutas arbetet en timme tidigare. (Gäller enbart veckotidningarna.)

Ordinarie arbetstid vid deltidarbete kan förläggas mellan kl 07 - 21.

Mom 2:2 Tvåskiftarbete

Arbetstiden förläggs måndag-fredag med 7 timmar 36 minuter per dag inom tidsramen kl 06 till 24. Den sammanlagda tiden för raster ska uppgå till högst en timme per skift.

Rasterna för enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare kan förläggas till olika tider.

Arbetstiden kan förläggas så att den delvis sammanfaller för båda skiftlagen eller enskilda medarbetare ingående i respektive skiftlag.

Helguppehåll göres under allmänna helgdagar, påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Mom 2:3 Dag- och skiftarbete, förläggning enligt lokal överenskommelse

Arbetstiden bör förläggas så att såväl produktionens som medarbetarnas berättigade intressen beaktas. För att tillgodose servicekrav från kunder, och intresset av att bättre utnyttja företagets anläggningar och resurser, liksom de enskilda medarbetarnas önskemål ifråga om arbetstider, kan flera olika arbetstidsformer förekomma. Sålunda kan olika lång arbetstid eller varierande förläggning av arbetstidens början och slut tillämpas för enskilda personer eller grupper. Arbetstidens längd och förläggning kan också variera under olika delar av året.

Vid dagarbete bör dock eftersträvas att arbetstiden avslutas senast kl 18.

Arbetstiden ska vara schemalagd, såvida de lokala parterna inte enats om annat.

Mom 2:4 Treskiftarbete m m

Införande av treskiftarbete - intermittent eller kontinuerligt - förutsätter lokal överenskommelse. Förlängd driftstid kan vidare uppnås genom

okonventionella skiftformer eller differentierade arbetstider, som kompletterar den normala produktionstiden. Även sådana arbetstidsförläggningar förutsätter lokal överenskommelse.

Sammanhängande fritid

Efter ordinarie arbetets eller övertidsarbetets slut äger medarbetare utan löneavdrag åtnjuta 10 timmars sammanhängande fritid.

Helguppehåll

I treskiftsarbete göres, såvida annat ej lokalt överenskommes, uppehåll i driften i samband med helger och veckoslut under minst nedan angivet antal timmar:

Nyår	48 timmar
Trettondagen	24 timmar
Påsk	96 timmar
1:a Maj	24 timmar
Kristi Himmelsfärdsdag	24 timmar
Pingst	48 timmar
6 juni	24 timmar
Midsommar	72 timmar
Alla helgons dag	24 timmar
Jul	72 timmar

Erforderliga förberedelsearbeten efter helguppehåll kan påbörjas i så god tid att driften kan upptas i full utsträckning vid den ordinarie arbetstidens början.

Beredskapstjänst

Lokal överenskommelse kan träffas om beredskapstjänst. Med beredskapstjänst avses åliggande för medarbetaren att utanför sin ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han utan dröjsmål efter kallelse kan infinna sig på arbetsplatsen.

Veckovila

För uppgörande av ändamålsenliga skiftscheman vid kontinuerligt skiftarbete respektive schema för beredskapstjänstgöring eller vid övertidsarbete kan, efter lokal överenskommelse, avsteg i erforderlig omfattning göras från 14 § arbetstidslagen om 36 timmars veckovila.

Rätt att avstå från nattarbete

Vid skiftarbete utfört på nattid ska arbetsgivaren respektera eventuella önskemål från enskilda medarbetare att inte komma ifråga för arbete på nattid. Vidare har medarbetare som arbetar skift på nattid rätt att få återgå/övergå till tvåskiftarbete eller dagarbete om medicinska eller familjesociala skäl föreligger.

MOM 3 Varseltid

Vid förändring av den ordinarie arbetstidens förläggning vid dagarbete och tvåskift samt vid annan arbetstidsförläggning som inte är tidsbegränsad ska berörda medarbetare varslas därom minst två veckor i förväg, såvida inte lokal överenskommelse träffats om annat. Vid speciella och opåräknade förhållanden kan varseltiden avkortas.

Vid införande av eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete ska arbetsgivaren såvitt möjligt varsla härom minst fem dagar i förväg.

Vid *treskiftarbete* som inte är tidsbegränsat, liksom vid motsvarande nattarbete, gäller dock följande: Om det av produktionsmässiga skäl inte går att upprätthålla en treskiftsform/nattarbete ska arbetsgivaren varsla sex veckor före treskiftets respektive nattarbetets upphörande. Vid speciella och opåräknade förhållanden kan varseltiden avkortas.

I förekommande fall är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11-14 §§ medbestämmandelagen, innan beslut om arbetstidens förläggning fattas. Vid förändringar avsedda att gälla under högst fyra veckor är det dock tillräckligt att arbetsgivaren varslar den lokala arbetstagarorganisationen två veckor innan åtgärderna vidtages.

§ 6 Obekväm arbetstid

Mom 1 Tillägg på obekväm tid

För arbete under nedan angivna tider utges följande ob-tillägg per timme för helgfri tid under perioden måndag kl 00 - fredag kl 07:

	2020-12-01	2022-05-01
kl. 06 - 07	62,90	64,30
kl. 18 - 23	62,90	64,30
kl. 23 - 06	100,10	102,30

Mom 2

För arbete under fredag kl 17 - söndag kl 24 betalas följande ob-tillägg per timme.

	2020-12-01	2022-05-01
Fredag kl. 17 - 23	99,00	101,20
Fredag kl. 23 - lördag kl. 06	133,00	135,90
Lördag kl. 06 - 17	63,00	64,40
Lördag kl. 17 - 23	99,00	101,20
Lördag kl. 23 - söndag kl. 06	133,00	135,90
Söndag kl. 06 - 17	63,00	64,40
Söndag kl. 17 - 23	99,00	101,20
Söndag kl. 23 - 24	100,10	102,30

Arbetet på helger jämställs med arbete på lördag.

MOM 3

Om de lokala parterna inte enas om annat ska ob-ersättningen beräknas som en schablon per månad enligt nedan.

För varje medarbetare fastställs i samband med den årliga lönerevisionen den genomsnittliga ob-ersättningen per månad.

Den genomsnittliga ob-ersättningen per månad framräknas genom att använda följande formel

$$\frac{\text{ob-ersättningen per skiftcykel}}{\text{antalet veckor i skiftcykeln}} \times 4,375$$

Vid ej tillfälliga förändringar av arbetstidens förläggning ska ny beräkning ske på arbetsgivarens eller medarbetarens begäran.

Bilaga 2 - Avtal om teknik och arbetsorganisation samt utbildning

Ingress

Tidningsutgivarna och GF har alltsedan 1974 tecknat avtal om teknik och arbetsorganisation. Tidningsutgivarna och GF är eniga om att dessa avtal utgjort ett gott instrument för lösande av frågor i samband med införande av ny teknik och därmed förändrad arbetsorganisation på tidningsföretagen.

I syfte att tillvarata såväl företagens som de anställdas intressen vid den fortsatta tekniska utvecklingen har parterna kommit överens om följande avtal, som ersätter tidigare överenskommelser om teknik och arbetsorganisation.

Härvid noterar parterna den viljeinriktning de uttryckt i utvecklingsavtalets "gemensamma värderingar" i fråga om att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och om att skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Väl utbildade medarbetare ökar företagens flexibilitet och beredskap för förändringar. Av gemensamt intresse för företagsledning och de anställda är att skapa förutsättningar för en sådan utveckling.

Förekomsten av olika avtalsområden får inte hindra de grafiska medarbetarnas personliga yrkesutveckling.

Anställningstrygghet och meningsfulla arbetsuppgifter

Anställningstrygghet och meningsfull sysselsättning är grundförutsättningar vid införande av ny teknik och viktigare förändringar av produktionsprocessen.

En nödvändig förutsättning härför och för möjligheten att kunna omplacera medarbetare är en fortsatt effektiv och rationell utveckling av såväl företagens tekniska utrustning som arbetsorganisation med möjligheter till integrering av arbetsuppgifter.

Tidningsutgivarna och GF är ense om att ingen grafisk medarbetare ska sägas upp på grund av införande eller viktigare förändring av integrerade system för behandling av redaktionellt material samt annonsmaterial. Arbetsbrist som kan uppstå till följd härav utgör således inte saklig grund för uppsägning.

Parterna är vidare ense om att de anställdas yrkeskunskaper, erfarenheter och möjligheter till egenutveckling ska tas tillvara. Detta gäller inte bara vid förutnämnda införande eller viktigare förändring av integrerade system utan även i andra fall då produktionsprocessen, t ex inom tryckeri, distribution och bokbinderi, i produktionstekniskt hänseende väsentligen förändras. Även vid sistnämnda förändringar bör eftersträvas att grafiska medarbetare - i förekommande fall efter omskolning - beredes fortsatt sysselsättning i nya eller närliggande arbetsuppgifter.

Omplacering till meningsfulla arbetsuppgifter ska utgå från företagets behov samt från den enskilde grafiska medarbetarens önskemål och personliga förutsättningar för andra arbetsuppgifter.

Vid omplacering ska de lokala parterna gemensamt utarbeta en plan över nödvändiga utbildnings- och omskolningsinsatser.

Arbetsorganisation

Företagens storlek, inriktning samt utformning av produktionsförloppet förutsätter lokala arbetsorganisatoriska lösningar. Tidningsutgivarna och GF utgår från att samtliga berörda parter samverkar vid sådana förändringar så att de inte medför att någon grupp ensidigt övertar eller förlorar arbetsuppgifter.

a) Prepress

Den tekniska utvecklingen av integrerade system för behandling av redaktionellt material och annonsmaterial möjliggör närmare samarbete mellan företagets olika avdelningar. Arbetet i detta nära samarbete ska organiseras så att det tillvaratar yrkeskunskaperna hos grafiska medarbetare.

b) Tryckeri, distribution och bokbinderi

Ny elektronisk teknik får allt större inflytande på produktionen inom tryckeri, distribution och bokbinderi. Arbeta med robotsystem, datorsystem/bildskärmar för styrning, reglering och övervakning av produktionsprocessen faller under det grafiska avtalsområdet. Arbetsorganisationen ska utformas så att den ger de anställda ökat inflytande och ansvar.

c) Datorer

Arbetsuppgifter vid datorer som ingår i den grafiska produktionsprocessen faller under det grafiska avtalsområdet. De grafiska medarbetarna deltar kontinuerligt i arbetet med service, underhåll och utveckling av produktionssystem och kan ha systemansvar. Arbetsuppgifterna kan begränsas av företagets traditionella arbetsorganisation och av datorleverantörens villkor och ansvarsåtagande ifråga om service och underhåll av tillämpade driftsprogram.

I program inbyggd övervakning ska avse övervakning av produktionsprocessen i dess helhet eller enskilda delar och ej övervakning av individer.

De lokala parterna ska - i praktisk handling och med beaktande av de lokala förutsättningarna - eftersträva arbetsorganisationer som

- förbättrar företagets produktivitet och lönsamhet
- ökar medarbetarnas möjlighet att medverka i utformning och planering av det egna arbetet samt tillvaratar deras yrkeskunskaper
- ger en löneutveckling genom att medarbetaren får ett större ansvar, ökad svårighetsgrad och/eller utökade arbetsuppgifter inom befattningen
- utvecklar de olika arbetsuppgifterna och befattningarna, så att arbetet får ett meningsfullt innehåll och så att ansvar och befogenheter ingår
- minimerar ensidiga och monotona arbetsuppgifter så att bl a riskerna för belastningsskador motverkas.

Förhandlingsskyldighet

Beslut om viktigare teknisk förändring och därmed förändrad arbetsorganisation ska föregås av förhandlingar. Detsamma gäller vid sådan förändring av programvaran som innebär viktigare förändringar av arbetsuppgifter och arbetsorganisation.

Avser koncernföretag att vidta åtgärder enligt första stycket och kan denna åtgärd beröra annat företag inom samma koncern ska även den grafiska personalklubben vid sistnämnda företag ha rätt att vara företräd vid förhandlingarna ifråga.

Utbildning

De tekniska och arbetsorganisatoriska förändringarna leder i många fall till att tidigare yrkesgränser förbleknar eller försvinner och därigenom ställs också krav på en förändrad och breddad yrkeskompetens.

Företagen ska i så god tid som möjligt tillhandahålla medarbetarna den utbildning som är nödvändig för att kunna fullgöra arbetsuppgifterna i en förändrad arbetsorganisation. Denna utbildning ska utgå från företagets och medarbetarens förutsättningar och behov.

I förhandlingarna inför ett beslut om tekniska och arbetsorganisatoriska förändringar ska erforderlig utbildning planeras och budgeteras. Därvid ska särskilt beaktas företagets långsiktiga rekryterings- och utbildningsbehov.

Tidningsutgivarna och GF är ense om att utbildning, liksom hittills, ska kunna vara företagsintern och företagsanpassad. Ökade utbildningsinsatser kan behövas inom

- grafisk formgivning/typografi
- datorkunskap
- reproteknik/bildbehandling
- tryckteknik med styr-, regler- och förinställningssystem
- distribution/binderi med automatiserade system
- elektronik med service och underhåll.

Bilaga 3 – Arbetsmiljöfrågor

1. Lokalvård

Arbetslokaler och personalrum ska hållas i gott skick och vara väl rengjorda. Den dagliga städningen, som ska utföras av därtill särskilt anställd personal, ska ske under förhållanden som ej medför ohälsa för dem som vistas i lokalerna. Varje person ska efter bästa förmåga bidra till god ordning och renlighet.

Allmän rengöring, som ska omfatta fönster, väggar, ledningar, ventilationstrummor, tak och golv, ska, om så påfordras, utföras i särskild ordning och då minst en gång i kvartalet.

2. Gemensam rekommendation avseende gravida kvinnor med bildskärmsarbete

Parterna konstaterar att det ej föreligger några vetenskapliga undersökningar, som styrker eller utesluter samband mellan graviditetsstörningar och bildskärmsarbete.

I Sverige genomför Arbetarskyddsstyrelsen och Socialstyrelsen gemensamt en undersökning över inträffade graviditetskomplikationer för att utröna eventuella samband mellan graviditetskomplikation och bildskärmsarbete.

Rekommendation

I avvaktan på forskningsresultat och teknisk utveckling, som kan ge anledning till andra ställningstaganden, rekommenderar parterna att om gravida kvinnor med bildskärmsarbete begär en förändring av sina arbetsuppgifter under graviditeten, ska de till Tidningsutgivarna anslutna företagen i så stor utsträckning som möjligt tillmötesgå sådana önskemål.

Innan text- och/eller bildskärmar tas i bruk ska berörda medarbetare genom företagets försorg genomgå synundersökning enligt arbetarskyddsstyrelsens anvisningar och i förekommande fall tillhandahållas arbetsglasögon.

3. Avtal om allmänna regler för arbetsmiljöverksamhet i företagen samt om rekommendationer för partssamarbete i företagshälsocentraler (arbetsmiljöavtalet) och överenskommelse om riktlinjer för företagshälsövården.
4. Parterna har gemensamt antagit en rekommendation om medicinsk undersökning för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

Bilaga 4 - Kompetensutveckling

I den snabba tekniska och marknadsmässiga utvecklingen är det för såväl företaget som medarbetaren av stor vikt att kontinuerlig kompetensutveckling äger rum. För kompetensutvecklingen har företaget, medarbetaren och den lokala fackliga parten ett ömsesidigt ansvar.

Kompetensutvecklingen måste, för att vara ändamålsenlig och praktisk, vara anpassad till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets verksamhet, behov och långsiktiga utveckling.

Åtgärder för medarbetarnas kompetensutveckling kan vara av olika slag, exempelvis lärande i det dagliga arbetet och utbildning relaterad till verksamhetens behov. Dessa strävanden bör omfatta varje medarbetare efter vars och ens personliga förutsättningar.

Bilaga 5 - Inhyrning

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

Innan företaget beslutar om inhyrning av personal har arbetsgivaren en skyldighet enligt medbestämmandelagen att förhandla med det lokala facket. I denna förhandling bör parterna diskutera syftet, omfattningen, tidsperiod, arbetsuppgifter, arbetstider och genomsnittligt förtjänstläge (GFL).

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandling därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt kollektivavtalets § 14 moment 8 istället för inhyrning.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot § 25 lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av en ledamot från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande äger arbetsgivarsidan rätt att utse en ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella tvister med grund i just nämnd lagrum.

Bilaga 6 – Införande av övervakningssystem

Inför beslut att införa eller utöka elektronisk övervakning så som exempelvis med kamera eller annan utrustning ska förhandling i enlighet med medbestämmandelagen genomföras.

För hanteringen av kameraövervakning på arbetsplatsen gäller normalt Personuppgiftslagen (PUL)

För att göra så lite intrång som möjligt i den enskildes integritet är det viktigt att en intresseavvägning sker för den planerade åtgärden.

Arbetsgivaren bör därför redovisa bland annat följande under förhandlingsprocessen:

- Syftet med åtgärden
- Vad som ska övervakas
- Under vilka tider övervakning ska ske
- Hur lång tid material/uppgifter ska sparas
- Vem som har tillgång material/uppgifter
- Informationen till medarbetarna
- Eventuella alternativa åtgärder

Parterna noterar att Datainspektionens hemsida har en checklista för arbetsgivare som överväger att införa kameraövervakning.”

Bilaga 7 - Varaktig nedsättning av arbetstid

Arbetstagare kan från 60 år varaktigt gå ner i arbetstid. Arbetare som vill utnyttja rätten skall ansöka senast sex månader innan den nya arbetstiden skall träda i kraft. Arbetsgivaren och arbetaren skall därefter samråda med varandra om vilka möjligheterna är att bevilja ansökan. Samrådet skall utgå ifrån att ansökan avser 50 % nedgång i arbetstid för arbetaren.

Arbetsgivaren kan avslå eller skjuta upp ansökan om ett beviljande skulle medföra störning för verksamheten. Arbetsgivare som avser fatta sådant beslut skall underrätta den fackliga organisationen om detta, varvid den har rätt att begära förhandling enligt gällande förhandlingsordning.

Bilaga 8 – Förhandlingsprotokoll med Löneavtal

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL MED LÖNEAVTAL

Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 december 2020 – 30 april 2023
Parter	Medieföretagen GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch ("GS")
Tid	9 november, 16 november, 20 november, 24 november, 27 november, 30 november och 1 december 2020
Närvarande för	<u>Medieföretagen</u> Maria Gill Hans O Andersson jämte delegation <u>GS</u> Magnus Leoson Madelene Engman André Lindström jämte delegation

§ 1 Avtalsperiod

Parterna prolangerar mellanvarande kollektivavtal med under § 3 följande redaktionella ändringar rörande allmänna villkor för tiden t o m den 30 april 2023.

Part äger rätt att senast den 31 oktober 2021 säga upp avtalet att upphöra den 30 april 2022.

§ 2 Överenskommelse om löner

Parterna fastställer löneavtal för perioden 2020-12-01 – 2023-04-30 enligt Bilaga 1.

Enligt § 2 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ska avräkning ske från löneutrymmet med de procenttal som framgår av den överenskommelsens avtalsbilaga 1.

Parterna har därvid gjort avräkning från löneutrymmet med totalt 0,22 %, fördelat på 0,11 % vardera vid lönerevisionerna den 1 december 2020, respektive den 1 maj 2022, se närmare om detta i Bilaga 2.

Parterna har vidare gjort avräkning från löneutrymmet med totalt 0,2 % fördelat på 0,1 % vardera vid lönerevisionerna den 1 december 2020, respektive den 1 maj 2022 avseende extra avsättning till pension enligt § 4 nedan.

§ 3 Allmänna bestämmelser

Nya lydelse enligt Bilaga 3 införs i allmänna bestämmelser per den 1 december 2020.

§ 4 Extra avsättning till pension

Överenskommelse har träffats om ytterligare pensionsavsättning kopplad till Tidningsavtalets Bilaga 7 – Varaktig nedsättning av arbetstid enligt följande: På avtalsområdet görs under avtalsperioden en extra avsättning om totalt 0,2 %. Avsättning görs med 0,1 % fr.o.m. den 1 december 2020 och med 0,1 % fr.o.m. den 1 maj 2022. Avsättningarna skall avräknas mot löneutrymmet, se § 2 ovan.

§ 5 Arbetsgrupp

Parterna är överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp, se Bilaga 4.

Göteborg/Stockholm den 1 december 2020

Medieföretagen

GS

Maria Gill

Magnus Leoson

Hans O Andersson

Madelene Engman

Bilaga 1

Löner

1. Lönehöjningar

1.1 Allmän pott för individuell fördelning 2020-12-01

En allmän pott bildas om 2,79 procent räknat på de grafiska medarbetarna lönesumma den 30 november 2020. Vid fördelning därur är varje medarbetare garanterad 458 kronor.

Krontalsbeloppet proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

1.2 Allmän pott för individuell fördelning 2022-05-01

En allmän pott bildas om 2,19 procent räknat på de grafiska medarbetarna lönesumma den 30 april 2022. Vid fördelning därur är varje medarbetare garanterad 371 kronor.

Krontalsbeloppet proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

2. Lägsta löner

2.1 Efter lönerevision den 1 december 2020 ska lönen uppgå till:

- Lägst 17 871 kronor om medarbetaren senast den 30 november 2020 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 december 2020 - 30 april 2022 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 20 726 kronor.
- Vid 2 års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 23 016 kronor.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används medarbetarens bidrag till potten för individuella lönehöjningar enligt punkt 1.1. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet skall resterande del tillskjutas utom det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

2.2 Efter lönerevision den 1 maj 2022 ska lönen uppgå till:

- Lägst 18 262 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2022 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj 2022 - 30 april 2023 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 21 180 kronor.
- Vid 2 års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 23.520 kronor.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används medarbetarens bidrag till potten för individuella lönehöjningar enligt punkt 1.2. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet skall resterande del tillskjutas utom det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

3. Giltighetstid

De nya lönerna gäller t o m den 30 april 2023.

4. Omfattning

4.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 november 2020.

Lönerevisionen enligt punkt 1.1 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast den 30 november 2020.

Lönerevisionen enligt punkt 1.2 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast den 30 april 2022.

4.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte medarbetare som den 30 november 2020

- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av avtal om allmänna anställningsvillkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader
eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern enligt parternas pensionsavtal eller har anställts vid företaget efter det han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om medarbetare, som den 30 november 2020 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av medarbetarens lön.

Medarbetare som den 30 november 2020 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

Vid lönerevisionen den 1 maj 2022 ska motsvarande reglering ske enligt reglerna i denna punkt; istället för 30 november 2020 skall då den 30 april 2022 gälla.

5. Föräldralediga

Medarbetare som varit helt föräldraledig under minst tre månader före lönerevisionsdatum och har fortsatt beviljad ledighet under minst tre

månader efter lönerevisionsdatum har på egen begäran i anslutning till lönerevisionsdatum rätt att få sin lön reviderad med det centrala avtalets värde från och med respektive lönerevisionsdatum:

Sådan medarbetares lön ingår då inte i pottunderlaget.

Anmärkning

För de år då centrala kollektivavtalsförhandlingar medför att revisionsdatum fastställs först sedan detta datum passerats gäller att en sådan framställan ska lämnas till arbetsgivaren senast en månad efter att kollektivavtal slutits. Frånvaron ska då ha pågått minst tre månader före avtalets utgång och beräknas pågå minst tre månader efter det att det nya kollektivavtalet träffades. Med hänsyn till bestämmelsens utformning är parterna ense om att vid förändrad lagstiftning anpassa regeln i relevanta delar.

6. Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 december 2020 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 1.1 skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att medarbetarna vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

Motsvarande gäller vid lönerevisionen den 1 maj 2022.

7. Anställningsavtal den 1 november 2019 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 november 2019 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla i 2020 års löneläge skall medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

Motsvarande reglering gäller vid lönerevisionerna den 1 maj 2022.

8. Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad

medarbetaren erhåller vid tillämpning av punkt 1 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

9. Tillämpningsregler

9.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkning av pott för lönehöjningar enligt punkt 1. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

9.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag mm, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag mm skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetare vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje medarbetare.

10. Förhandlingsordning

10.1 Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevisionen per den 1 december 2020.

a) Den grafiska personalklubben skall till företaget senast den 1 januari 2021 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

b) Lokal förhandling skall vara avslutad senast den 31 januari 2021.

c) Begäran om central förhandling påkallas senast den 15 mars 2021.

10.2 Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevisionen per den 1 maj 2022.

a) Den grafiska personalklubben skall till företaget senast den 1 juni 2022 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

b) Lokal förhandling skall vara avslutad senast den 30 juni 2022.

c) Begäran om central förhandling påkallas senast den 15 augusti 2022.

Anmärkning:

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under a) och b) angivna förhandlingsordningen.

Förändringar rörande Avtalspension SAF-LO m.m.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknade den 7 april 2020 överenskommelser om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera. Åldern för intjänande av ålderspension ändras under de förutsättningar som anges i den överenskommelsen på det sätt som anges i överenskommelsens punkt A § 1

- från och med den 1 januari 2021 till 24 år,
- från och med den 1 januari 2022 till 23 år, och
- från och med den 1 januari 2023 till 22 år.

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Parterna är överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

Enligt § 2 i nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ska avräkning ske med de procentsatser som framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Tidningsavtalet mellan Medieföretagen och GS ska avräkning göras med totalt 0,22 %, varav 0,11 % vardera vid lönerevisionerna den 1 december 2020, respektive den 1 maj 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

Allmänna bestämmelser

Nya lydelse enligt nedan införs i Allmänna bestämmelser per den 1 december 2020.

§ 5 AVLÖNINGSBESTÄMMELSER

Mom 2 Minimilöner

Texten i momentet skall ha följande lydelse:

”2.1 Efter lönerevision den 1 december 2020 ska lönen uppgå till:

- Lägst 17 871 kronor om medarbetaren senast den 30 november 2020 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 december 2020 - 30 april 2022 ska lönebeloppet gälla från och med den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller 18 år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 20 726 kronor.
- Vid två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 23 016 kronor.

Beloppen avser medarbetare med heltidsanställning.

2.2 Efter lönerevision den 1 maj 2022 ska lönen uppgå till:

- Lägst 18 262 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2022 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj 2022 - 30 april 2023 ska lönebeloppet gälla från och med den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller 18 år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 21 180 kronor.

- Vid två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 23 520 kronor.

Beloppen avser medarbetare med heltidsanställning.”

§ 6 OBEKVÄM ARBETSTID

(för veckotidnings- och civilföretagen se bilaga 1)

Mom 1 Tillägg på obekväm arbetstid

Ersättningsnivåerna i tabellen höjs enligt följande:

”Måndag 00.00 - Fredag 07.00

	2020-12-01	2022-05-01
18.00 - 24.00	31,60	32,20
00.00 - 07.00	40,40	41,30

Fredag 18.00 - Söndag 24.00

	2020-12-01	2022-05-01
18.00 - 24.00	50,50	51,60
00.00 - 07.00	63,00	64,40

Lördag och Söndag 07.00 - 18.00

	2020-12-01	2022-05-01
	27,50	28,10”

Mom 3 Särskilt morgontillägg

Ersättningsnivåerna i momentet höjs enligt följande:

”När arbete påbörjas mellan kl. 02.00 och 07.00 utgår utöver ob-
tillägget ett särskilt morgontillägg om 67,90 per timme fr o m
1 december 2020 och 69,40 per timme fr o m 1 maj 2022.

Sådan ersättning utgår för högst 4 timmar per arbetspass”.

Mom 4 Helgtillägg

Texten i momentet ersätts med följande:

”Utöver ordinarie lön och ob-ersättning utgår för arbete på långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, pingstafton, pingstdagen, 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, Alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen samt Trettondag jul helgtillägg med 657 kr per dag fr o m 1 december 2020 och 671 kr fr o m 1 maj 2022. Beloppet inkluderar semesterlön.”

§ 12 SEMESTER

Mom 3 Kransdagar

Ersättningsnivåerna i momentet höjs enligt följande:

”Då del av lördag, före semesterledighet som omfattar minst 5 dagar, eller del av söndag, efter semesterledighet som omfattar minst 5 dagar, utgörs av arbete utgår härför extra ersättning med 394 kr fr o m 1 december 2020 och 403 kr fr o m 1 maj 2022.

Beloppet inkluderar semesterlön.”

Bilaga 1 - Veckotidnings- och civilföretagen

§ 6 OBEKVÄM ARBETSTID

Mom 1 Tillägg på obekväm tid

Ersättningsnivåerna i tabellen höjs enligt följande:

	”2020-12-01	2022-05-01
kl. 06 - 07	62,90	64,30
kl. 18 - 23	62,90	64,30
kl. 23 - 06	100,10	102,30”

Mom 2

Ersättningsnivåerna i tabellen höjs enligt följande:

	”2020-12-01	2022-05-01
Fredag kl. 17 - 23	99,00	101,20
Fredag kl. 23 - lördag kl. 06	133,00	135,90
Lördag kl. 06 - 17	63,00	64,40
Lördag kl. 17 - 23	99,00	101,20
Lördag kl. 23 - söndag kl. 06	133,00	135,90
Söndag kl. 06 - 17	63,00	64,40
Söndag kl. 17 - 23	99,00	101,20
Söndag kl. 23 - 24	100,10	102,30”

Bilaga 4

Tillsättande av arbetsgrupp

Parterna är överens om att under avtalsperioden tillsätta en gemensam arbetsgrupp med följande uppgifter.

Parterna kan gemensamt konstatera att branschen har förändrats och ställts inför betydande utmaningar under senare år. Parterna är vidare överens om vikten av att kollektivavtalet utformas på sätt som är anpassat till de nya förutsättningarna. Mot denna bakgrund skall arbetsgruppen analysera och försöka nå en samsyn kring hur arbetstidsregleringen bör utvecklas för att möta dagens och framtidens behov och möjligheterna att driva en konkurrenskraftig verksamhet.

Arbetsgruppen skall vidare undersöka möjligheterna att stärka arbetsmiljöarbetet inom branschen och försöka nå en samsyn kring hur det lokala arbetsmiljöarbetet kan stödjas och utvecklas. Parterna kan därvidlag inventera och om så bedöms lämpligt marknadsföra befintligt material som tagits fram av Prevent. En del i detta är att se över hur förmedlingen av erforderlig information rörande arbetsmiljön görs vid nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro i syfte att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall och främja god arbetsmiljö.

Parterna representeras i arbetsgruppen av vardera lika antal ledamöter (normalt max två – såvida inte ledamöterna i arbetsgruppen kommer överens om annat) och suppleanter.