

Reviderad
1 b] 20%

Tillämpningsregler för livsarbetsstidsmodellen

Tjänstemän

1 april 20%\$ - 3\$ sYdhYa VYf 201%

Industri- och KemiGruppen Unionen
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna
Ledarna

Arbetstidsförkortning för tjänstemän

Avtalad arbetstidsförkortning har gällt sedan 1998. Under avtalsåren 1998 – 2001 tillämpades en förenklad modell som i huvuddrag innebar att de lokala parterna skulle diskutera arbetstidsfrågor som bl a flexibilitet och förkortning. Träffades inte överenskommelse om arbetstidsförkortning, skulle lönen höjas med 0,5% respektive avtalsår (fr o m den 1 april 1998).

Träffades överenskommelse om arbetstidsförkortning innebar detta en dags betald ledighet år 1999, ytterligare en dag år 2000 (d v s 1 + 1 dag) och ytterligare en dag år 2001 (1 + 1 + 1 dag). Avseende dessa tre dagar finns inga centralt överenskomna tillämpningsregler beträffande intjänande m m. Vid ingången av avtalsperioden 2001 – 2004 låg alltså tre dagars arbetstidsförkortning (alternativt löneökning till ett värde av 1,5 %) i botten.

Fr o m 2001 års avtal tillkom ytterligare arbetstidsförkortning. Parterna var då överens om att detta skulle ske inom ramen för den s k Livsarbetsstidsmodellen vilken, inom vissa avtalsområden, tillämpats på arbetarsidan redan från år 1998.

Under avtalsperioden 2001 – 2004 tillkom ytterligare arbetstidsförkortning och då till värdet av 1,5 % (motsvarande 3 dagar) samt under avtalsperioden 2004 – 2007 ytterligare förkortning till värdet av totalt 0,5 % (motsvarande 1 dag).

Vid ingången av 2007 års avtal gällde således en arbetstidsförkortning till ett sammanlagt värde av 3,5 % (motsvarande 7 dagar) enligt nedan:

från avtalsperioden 1998 - 2001: värde: 1,5 % (3 dagar alternativt löneökning om 1,5 %) OBS! Regleras inte i dessa tillämpningsregler men kan regleras genom lokal överenskommelse – se nedan.

från avtalsperioden 2001 - 2004: värde: 1,5 % (enligt Livsarbetsstidsmodellen: kontant ersättning, pensionspremie eller ledig tid (alternativt schablonberäknat till 3 dagar)

från avtalsperioden 2004 - 2007: värde 0,5 % (enligt Livsarbetsstidsmodellen: kontant ersättning, pensionspremie eller ledig tid (alternativt schablonberäknat till 3 dagar)

Totalt: värde 3,5 % att disponera

Avtalsperioden 2010 – 2011: Det totala värdet att disponera ligger kvar på samma nivå som under föregående avtalsperiod, dvs 3,5 %.

Reglerna om arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal (1 – 3 dagar) kan efter lokal överenskommelse anpassas till de regler som gäller avseende Livsarbetstidsmodellen och då till värdet av 1,5 %.

De ovan beskrivna reglerna framgår av bilaga 5 "Arbetstidsförkortning" till de allmänna anställningsvillkoren vilka dock är mycket översiktliga varför parterna utarbetat tillämpningsregler för Livsarbetstidsmodellen.

Syftet med Livsarbetstidsmodellen är i första hand att

- **förkorta livsarbetstiden** – pensionspremiealternativet alternativt
- **förkorta årsarbetstiden** – betald ledig tid

Avsättningen till det individuella arbetstidskontot kan även tas ut som **kontant ersättning**.

En gång per år gör arbetsgivaren en avsättning till varje tjänstemans arbetstidskonto. Tjänstemannen meddelar arbetsgivaren hur avsättningen ska disponeras; som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.

Det är möjligt att lokalt träffa överenskommelse om att tillämpa andra regler. Exempelvis kan överenskommas om att värdet tas ut som kollektiva lediga dagar.

Avtalsupprörelsen 2007 innebar ingen ytterligare arbetstidsförkortning utöver tidigare överenskommelser. Parterna överenskom dock om en lösning avseende nationaldagen, vilken kan innebära en avsättning till livsarbetstidsmodellen. Överenskommelsen avseende nationaldagen, som ska tillämpas även under avtalsperioden 2010 - 2011 beskrivs närmare under rubrik 5 nedan.

Det avtal som träffades 2007 och som avsåg perioden fram t o m 31 mars 2010 innehöll även en bestämmelse om att tjänstemännen skulle få räkna sig tillgodo samma värde som IF metall fick i form av en höjning av premien till arbetarnas avtalspension. Premien på arbetarsidan ska enligt en överenskommelse mellan LO och Svenskt Näringsliv successivt öka från 3,5 % till 4,5 %. Ett första steg i den höjningen togs under avtalsperioden 2007 – 2010. Därav tjänstemännens successiva "kompensation" om det nivåhöjande värdet om 0,2 % per år 2007 – 2010.

Under avtalsperioden 2010 – 2011 är detta värde nu efter tre år uppe i totalt 0,6 % per år. Rent matematiskt borde återstå 0,4 % dock att parterna i avtalsrörelsen 2010 var överens

om att det återstår 0,2 % . Om parterna under avtalsperioden efter partsgemensamt utredande kommer fram till att det inom tjänstemannaområdet ska inrättas en form av individuellt kompetenssparande med individuella konton, ska dessa resterande 0,2 % årligen tillföras dessa konton. Det är alltså i dagsläget enbart de 0,6 % som ska disponeras. Denna extra avsättning beskrivs närmare under rubrik 6 nedan.

Industri- och KemiGruppen har träffat överenskommelse med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna om att den ovan beskrivna extra avsättningen om 0,6 % per år istället kan disponeras som lönehöjning. Det betyder att lokala parter kan träffa överenskommelse om att hela, eller delar av avsättningen används till att höja tjänstemännens löner. Avsättningen upphör i och med att en sådan överenskommelse träffats och lever i stället vidare som nivåhöjande lön. Lönehöjningar ska fördelas i enlighet med de lönesättningsprinciper som anges i respektive löneavtal. Då den framtida avsättningen upphör om lokala parterna enas om att disponera avsättningen som lönehöjning är det viktigt att sådana överenskommelser blir noggrant dokumenterade.

Det är viktigt att notera att ovanstående överenskommelser avseende nationaldagen och den extra avsättning om 0,6 % per år till pensionspremie/kontant ersättning innebär att arbetsgivaren måste ta hänsyn till tre olika frågor vid bestämmandet av arbetstidsförkortningens värde:

1. Överenskommelse om arbetstidsförkortning,
2. Överenskommelse om nationaldagen, och
3. Överenskommelse om extra avsättning till Livsarbetstidsmodellen (tjänstemännens "kompensation" med anledning av att premien till avtalspension till IF Metall höjts)

Parterna har även tagit fram en blankett (se sid. 11) som kan användas när arbetsgivaren informerar tjänstemannen om avsättningens storlek och när tjänstemannen lämnar uppgift till arbetsgivaren om hur avsättningen ska disponeras.

Stockholm i juni 2010

Industri- och KemiGruppen

Unionen
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna
Ledarna

Livsarbetstid

Tjänstemän

Aktuella tidpunkter Beräkningsperiod	Huvudregel	Kalenderår (efter överenskommelse)
Avsättning till arbetstidskonto (2)	31 mars	31 december
Uppgift till tjänstemannen (3)	31 maj	28 februari
Tjänstemannens val (4)	30 juni	31 mars
Kontant utbetalning (4.3)	31 juli	30 april
Inbetalning av pensionspremie (4.2)	31 juli	31 juli
Uttag av ledig tid senast (4.1)	31 mars	31 december
Avstämning av arbetstidskontot (4.1)	31 mars	31 december

Anm. Siffrorna inom parentes anger hänvisning till avsnitt i tillämpningsreglerna.

Tillämpningsregler för Livsarbetsstidsmodellen

Tillämpningsreglerna avser överenskommelsen om Livsarbetsstid mellan Industri- och KemiGruppen och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

Dessa regler tillämpas om inte överenskommelse träffas om andra regler mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart.

Om någon avvikelse inte aktualiseras, krävs ingen lokal överenskommelse om arbetstidskonto.

Anmärkning

Om lokal tjänstemannapart (klubb/förening eller kontaktombud) saknas vid företaget träffas överenskommelse med enskild tjänsteman som vid behov kan kontakta sin fackliga organisation.

1 Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton som inrättats ska fortsätta att tillämpas för alla tjänstemän som omfattas av avtalet om allmänna anställningsvillkor (2010 - 2011).

2 Avsättning, underlag m m

Huvudregeln enligt avtalet är att avsättningen till arbetstidskontot sker per ~~avtalsår~~, dvs. den 31 mars-

Av praktiska och administrativa skäl kan avsättningen till arbetstidskont, efter lokal överenskommelse, beräknas per kalenderår. Avsättning sker då den 31 december respektive år enligt nedan.

Avsättningarna utgör 2,0 % av beräkningsunderlaget under intjänandeåret. (Observera att om de lokala parterna kommit överens om att totala värdet av arbetstidsförkortningen ska behandlas inom ramen för Livsarbetsstidsmodellen ska procenttalet 3,5 användas)

Observera dessutom att det till detta kan komma den extra avsättningen (avseende ”kompensationen”) om ytterligare 0,6 % per år. Om de lokala parterna inte överenskommit om att disponera denna extra avsättning på annat sätt, så ska den tillföras livsarbetsstidsmodellen och kan då uttas som antingen **kontant ersättning eller pensionspremie**.

Härutöver kan också 0,125 % per år tillkomma som ersättning avseende nationaldagen, vilken även kan uttas som ledig tid.

Dessa två kompletterande avsättningar, enligt ovan, beskrivs mer utförligt under rubrikerna 5 och 6 nedan.

I beräkningsunderlaget **ingår** vad som respektive år utbetalats för arbete på, för tjänstemannen, ordinarie arbetstid, i form av:

- månadslön inklusive rörliga lönedelar
- ersättning för förskjuten arbetstid (utges enbart för ordinarie arbete)
- lön vid permission
- sjuklön (2:a t o m 14:e kalenderdagen)
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Förtroendemannalagen
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Utvecklingsavtalet

I beräkningsunderlaget **ingår inte:**

- sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen
- övertidsersättning
- inställelseersättning
- särskilt tillägg vid övertidsarbete under veckoslut
- beredskapsersättning och jourtidsersättning
- resttidsersättning
- semesterlön och semesterersättning
- föräldradighetsstillägg
- förslagsersättning
- traktamenten och kostnadsersättningar
- engångsbelopp i form av tantiem, gratifikation eller årsbonus som inte har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- avsättningen till arbetstidskonto

3 Uppgift till tjänstemannen

Arbetsgivaren ska, enligt huvudregeln, före maj månads utgång (alt februari året efter vid tillämpning

av kalenderår) respektive avsättningsår lämna uppgift till tjänstemannen om storleken på det belopp samt antalet dagar som avsättningen omfattar. (Blankett återfinns på sid 11 i denna skrift).

4 Val av alternativ

Avsättningen (tid/pengar) till arbetstidskontot kan uttas som **betald ledig tid** (förkortad årsarbetstid), som **pensionspremie** (förkortade livsarbetstid) eller som **kontant ersättning** (engångsbelopp).

Tjänstemannen ska under juni månad (alt mars vid tillämpning av kalenderår) underrätta arbetsgivaren om hur avsättningen ska utnyttjas.

Tjänstemannen har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen.

4.1 Betald ledig tid

Förhållandet avsättning – betald ledig tid

Väljer tjänstemannen betald ledig tid, ges ledighet enligt följande:

A Beräkningsperiod: huvudregel (se punkt 2, sid. 5)

Intjänandeperiod	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/4 2010 – 31/3 2011	2,0 (alt 3,5 %)	1/4 2011 – 31/3 2012	4 (alt 7 dagar)

B Beräkningsperiod: kalenderår (se punkt 2, sid. 5)

Intjänandeperiod	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/1 – 31/12 2010	2,0 (alt 3,5 %)	1/1 – 31/12 2011	4 (alt 7 dagar)

Har anställningen varat under endast del av intjänandeåret före uttagsåret eller vid omfattande obetald ledighet, ska den betalda ledigheten reduceras i motsvarande grad. För deltidsanställd ska den lediga tiden beräknas i proportion till heltidsanställning.

I ovanstående tabeller ingår inte i de 2 % de tre dagar, alternativt 1,5 % som ingick i arbetstidsförkortningen för perioden 1998-2001 (se ingressen till dessa föreskrifter). I inom parentes angivet alternativ har dock detta värde inkluderats.

Observera dessutom att värdet av nationaldagen (0,125 %) och den extra avsättningen om 0,6 % också kan tillkomma (se rubrikerna 5 och 6 nedan).

Anmärkning

Som alternativ till ovanstående kan lokal överenskommelse träffas om att följande ska tillämpas. Den lediga tiden, det är då uttaget görs, utgör följande:

- 2,0 % (alt 3,5 %) av den enskilde tjänstemannens faktiskt arbetade timmar under ordinarie arbetstid samt av arbetsgivaren betalda lediga timmar, utom semester, under tiden 1/4 2010 – 31/3 2011, (alt kalenderåret 2010).

Ledigheten tas ut under tiden 1/4 2011 – 31/3 2012 (alt kalenderåret 2011).

Vid beräkning av betald ledig tid som timmar tas endast hela halvtimmar med.

Under ledigheten erhåller tjänstemannen oförändrad lön, d v s den lön och de ersättningar som skulle ha utgetts om arbete hade utförts på ordinarie arbetstid. Parterna konstaterar det önskvärda i att samma principer för beräkning av ledig tid ska tillämpas på samtliga anställda i företaget.

Förläggning av betald ledig tid

Förläggning av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Därvid ska såväl verksamhetens krav som tjänstemannens önskemål beaktas.

Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett år till ett annat. Ledighet som inte uttagits förfaller och ersätts genom kontant betalning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor § 9 Mom 3:1, dvs aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön) dividerad med 175.

Om den alternativa modellen (timberäkning) för beräkning av betald ledig tid används, har tjänstemannen dock rätt att, efter överenskommelse, spara eventuell överskjutande tid som kan uppstå genom att ledigheten tas i form av hela lediga dagar/skift/arbetspass. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till ytterligare en dag/skift/arbetspass.

4.2 Pensionspremie

Tjänsteman som väljer att disponera avsättningen på arbetstidskontot som pensionspremie får möjlighet att

- få högre pension eller
- gå i pension tidigare

Överenskommelse om pensionspremiealternativet finns på sid. 12.

Om tjänstemannen väljer att avsättningen ska användas till pensionspremie gäller följande:

Arbetsgivaren upprättar en förteckning med personnummer, namn och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält önskemål om avsättning till pensionspremie.

Arbetsgivaren tar kontakt med Collectum AB, 103 73 Stockholm, tel 08-441 98 30, e-post lpavtal@collectum.se (första bokstaven är litet L) och hänvisar till administrationsavtalet på sid. 14-17 mellan Collectum AB och Industri- och KemiGruppen.

Redovisning och inbetalning av de avsatta medlen ska ske senast under juli månad.

Anmärkningar:

1 Ytterligare bestämmelser rörande reglerna för pensionspremie framgår av administrationsavtal på sid. 14-15.

2 De lokala parterna kan överenskomma om att utse särskild förvaltare för avsättningen till pensionspremie. Administrationsavtalet gäller inte i sådant fall.

3 Collectum AB skickar faktura när företaget sänder in uppgifter om personnummer, namn och belopp. Fakturan förfaller till betalning den 15e i månaden efter den månad då fakturan utställts. Se § 3 i administrationsavtalet, sid. 14-15.

4.3 Kontant ersättning

Till tjänsteman som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska avsättningen utbetalas under juli månad (alt april månad vid tillämpning av kalenderår).

Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.

Till tjänstemän som slutar sin anställning utbetalas avsättningen kontant senast en månad efter det att anställningen upphört. Avsättningen kan efter anmälan från tjänstemannen senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie.

5. Nationaldagsfrågan

2007 års överenskommelse med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna samt Ledarna innebar även att den s k nationaldagsfrågan fick sin lösning. Denna överenskommelse ska fortsätta att tillämpas även under avtalsperioden 2010 – 2011.

Heltidsanställda tjänstemän som arbetar dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift, är berättigade till **två timmars kompensation** varje år pga. att nationaldagen har blivit allmän helgdag i stället för annandag pingst. Kompensationen ska proportioneras vid deltidarbete.

De lokala parterna ska komma överens om hur kompensationen ska hanteras. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ska värdet av denna uppgörelse tillföras respektive livsarbetsstidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning. I företag där pensionspremie är huvudalternativ så ska det tillämpas. Kompensationen ska då sättas värdet 0,125 %.

Ovanstående framgår av Bilaga 6 ”Överenskommelse om nationaldagen” till de allmänna anställningsvillkoren.

6. Extra avsättningen om 0,6 % till pensionspremie eller engångsbelopp

Fr o m Avtal 2010 ska arbetsgivaren varje år göra en extra avsättning om 0,6 % utöver det för respektive anställd avsatta beloppet enligt livsarbetsstidsmodellen under föregående år. Den extra avsättningen ska, om de lokala parterna inte överenskommer om annat, hanteras inom ramen för livsarbetsstidsmodellen. **Det är dock inte möjligt enligt den centrala överenskommelsen att ta ut avsättningen som ledig tid.** Det innebär att avsättningen endast kan tas ut som kontant ersättning eller pensionspremie.

Avsättningen om 0,6 % är nivåhöjande, vilket innebär att den, i likhet med lönehöjningar, lever kvar och återkommer varje år.

Observera att Industri- och KemiGruppen är överens med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna om att avsättningen om 0,6 % genom lokal överenskommelse istället kan disponeras som lönehöjning. Ytterligare information om detta finns i ingressen till dessa tillämpningsföreskrifter.

ARBETSTIDSKONTO

.....
Tjänstemannens namn

Enligt avtal skall Du senast den..... meddela arbetsgivaren hur Du vill disponera avsättningen till arbetstidskontot.

Följande avsättningar har gjorts:

Tid :dagar (alttimmar) som ska tas ut före den.....efter överenskommelse med Din närmaste chef.

Pengar*: kr som kan disponeras som *pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

..... den

.....
För företaget

(Nedanstående talong avskiljes och insändes så att den är arbetsgivaren tillhanda senast

.....)

Jag vill utnyttja avsättningen på arbetstidskontot

- som betald ledig tid
 som pensionspremie
 som kontant ersättning

..... den

.....
Tjänstemannens underskrift

* Observera att den extra avsättningen om 0,6 % per år enligt det centrala kollektivavtalet endast kan disponeras som kontant ersättning eller pensionspremie.

ÖVERENSKOMMELSE

angående pensionspremiealternativet vid tillämpning av reglerna om livsarbetstid

§ 1 Bestämmelser för pensionspremie

För pensionspremier enligt denna överenskommelse (LP-premie) gäller samma villkor som för kompletterande ålderspension-ITPK alternativt ITP avd. 1 enligt avtal om ITP mellan SAF och PTK. Det innebär att tjänsteman ska välja förvaltare och eventuellt återbetalningsskydd för sin LP-premie.

För LP-premien gäller inledningsvis det val av förvaltare och återbetalningsskydd som gjorts för ITPK alternativt ITP avd. 1.

Tjänsteman som är yngre än 25 år och tjänsteman som inte valt förvaltare ska välja förvaltare och eventuellt återbetalningsskydd för sin LP-premie.

För tjänsteman som är 25 år eller äldre och som inte valt förvaltare tillämpas vid varje tidpunkt gällande ickevals-alternativ enligt ITP-planen.

Om tjänsteman som inte uppnått 25 års ålder, trots påminnelse, inte gör något val av förvaltare återbetalas LP-premien till arbetsgivaren varefter tjänstemannen erhåller beloppet kontant.

§ 2 Uttag av pension

För uttag av pension enligt denna överenskommelse gäller de villkor som vid varje tidpunkt gäller för ITPK respektive ITP avd. 1, dock med följande tillägg. Pensionen kan på begäran av tjänstemannen även uttas under pågående anställning, dock tidigast från 55 års ålder.

§ 3 Värdebesked

Den pensionsförvaltare som valts är skyldig att utfärda värdebesked till tjänstemannen med uppgift om pensionskapitalets värde enligt denna överenskommelse varje år i enlighet med Finansinspektionens regler.

§ 4 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller from den 8 mars 2002 och tillsvidare med sex månaders uppsägningstid.

Stockholm 2002-03-08

Industri- och KemiGruppen

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Överenskommelsen har anpassats till gällande ITP-regler och respektive förbundsnamn

ADMINISTRATIONSAVTAL

Avtal mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet (Industri och Kemiförbundet), Livsmedelsföretagen (*Li*) samt Byggnadsämnesförbundet (BÄF) å ena sidan och Förenade Liv Kollektivavtalsförsäkring AB (FLKAB) eller den som träder i FLKABs ställe om uppdrag att administrera Livsarbetsstidspremier, LP-premier, för pensionsavsättningar å andra sidan. Avtalet gäller förbundens samtliga medlemsföretag med undantag av det som följer av § 1.

LP-premie utges av respektive arbetsgivare i enlighet med överenskommelse mellan respektive Industri och Kemiförbundet /Li/BÄF och respektive Sif/CF/Ledarna.

§ 1

FLKAB åtar sig att fullgöra de arbetsuppgifter som erfordras för att administrera LP-premier för anställda i företag som omfattas av denna överenskommelse. Företag som träffat lokal överenskommelse om annan lösning omfattas ej av denna överenskommelse.

§ 2

Uppdraget att administrera LP-premier enligt § 1 innebär att FLKAB ska;

- a) överföra individens LP-premie till det alternativ som valts för ITPK
- b) om a) inte går att genomföra förse individen med information om valmöjligheterna för sin LP-premie samt valblankett för LP-premien
- c) registrera insända LP-premieval, samt meddela vald försäkringsgivare
- d) om individen, trots två påminnelser inom en sexmånadersperiod inte gör ett val återbetala premien till arbetsgivaren
- e) utföra försäkringsförmedling innefattande beräkning, fakturering, uppbörd samt betalningsförmedling av LP-premier
- f) inhämta erforderliga uppgifter för att kunna utföra nämnd försäkringsförmedling

§ 3

Arbetsgivaren betalar LP-premier till FLKAB mot faktura. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter fakturan utställts. Om den 15:e infaller en helgdag förfaller fakturan till betalning närmast påföljande vardag. Betalas fakturan efter detta datum så kommer FLKAB att debitera arbetsgivaren dröjsmålsränta enligt räntelagen. Betalas inte fakturan trots två påminnelser så kommer fördelade LP-premier att återkallas från försäkringsgivarna samt att FLKAB kommer att debitera arbetsgivaren en administrationsavgift om för närvarande 1.000 SEK.

§ 4

Rapportering till FLKAB ska vara i format enligt bilaga 1.

§ 5

FLKABs administrationsavgift framgår av bilaga 2.

§ 6

Om premie inte kan fördelas för en anställd på grund av att ITPK-valet inte kan

överförs alternativt att den anställda saknar val kommer FLKAB att innehålla premien tills ett godkänt val inkommit. Vid fördelning till den av den anställda utsedde försäkringsgivaren fördelas den ursprungliga premien utan rätetillägg.

§ 7

Premie som av någon anledning skall återbetalas till arbetsgivaren återbetalas utan rätetillägg.

§ 8

Uppgifter om företag och anställda som FLKAB utnyttjar för att fullgöra uppdraget och som grundas på insamlat material får inte användas för annat än i detta avtal angivet ändamål.

§ 9

Detta avtal gäller tills vidare med ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om en enskild arbetsgivare ej erlagt premie för fördelade premier vid uppsägningstillfället kommer dessa premier att återhämtas från försäkringsgivarna. Om premie för anställd inte kunnat fördelas vid avtalets utlöpningsstidpunkt kommer denna att återbetalas till arbetsgivaren.

§ 10

Regler för uttag av pension framgår av avtal mellan respektive Industri och Kemiförbundet/Li/BÄF och respektive Sif/CF/Ledarna.*

§ 11

Tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal ska slutligen avgöras genom skiljedom enligt vid tvistens uppkomst gällande svensk lag om skiljemän.

§ 12

Detta avtal är upprättat och undertecknat i fyra exemplar varav parterna tagit varsitt.

Stockholm den 12 mars 2002

FÖRENADE LIV KOLLEKTIV-
AVTALSFÖRSÄKRING
AB

ALMEGA INDUSTRI OCH
KEMIFÖRBUNDET

Carl Julin / Jan Collberg

Kerstin Brodowsky

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET
Gunnar Göthberg

LIVSMEDELSFÖRETAGEN
Sven-Ingvar Larsson

Anm. Avtalet överläts till Collectum AB 2003-01-01.

ALMEGA Industri och Kemiförbundet har namnändrats till Industri- och KemiGruppen. Sif har ändrats till Unionen och CF till Sveriges Ingenjörer.

Bilaga 1 till Avtal om uppdrag att administrera LP-premier.

Format för informationslämnande

Arbetsgivaren ska till Collectum AB rapportera

1. Personnummer
2. Den anställdes namn
3. Premie

Den anställdes personnummer (1) ska rapporteras med 10 siffror utan bindestreck (ex 5505055555).

Den anställdes namn ska rapporteras med efternamn följt av förnamn (ex Andersson Anders eller Andersson Anna-Britta)

Den anställdes premie ska vara uttryckt i svenska kronor (ex 10543) utan tusentalsavgränsare eller valutatecken.

Uppgifterna till Collectum AB kan levereras på fil (Excel, kommaseparerad eller semikolonseparerad fil)

Exempel på Excelfil

5505055555 Andersson Anders 10543
4404044444 Andersson Anna-Britta 1743
6606066666 Olsson Olle 4475

Exempel på semikolonseparerad fil

5505055555;Andersson Anders;10543
4404044444;Andersson Anna-Britta;1743
6606066666;Olsson Olle;4475

Informationen skickas till Laila Hell eller Jan Collberg. Adress Collectum AB, 103 73 Stockholm.

Informationen kan även e-postas till
lpavtal@collectum.se

När informationen skickas ska den totala premien Arbetsgivaren ska betala framgå i brev eller e-post förutom i den fil som skickas till Collectum. Detta för att Collectum ska kunna stämma av totalbeloppet på filen.

Bilaga 2 Administrationsavgift LP-premier

Collectums administrationsavgift är 1 % av förmedlad premie. Denna administrationsavgift gäller för 2004 och tills vidare.

