

3235 Arbetsgivaralliansen Idrott

2025-11-01 – 2027-10-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2026-01-19

unionen

Innehållsförteckning

- § 1 Avtalets omfattning
- § 2 Anställning
- § 3 Allmänna åligganden
- § 4 Semester
- § 5 Sjuklön m.m.
- § 6 Föräldralön
- § 7 Lön
- § 8 Permission, tjänstledighet och annan ledighet
- § 9 Uppsägning
- § 10 Arbetstid
- § 11 Oreglerad arbetstid
- § 12 Reglerad arbetstid
- § 13 Övertidskompensation
- § 14 Obekväm arbetstid, jour och beredskap
- § 15 Restid i arbetet
- § 16 Giltighetstid

I äldre avtalstexter förekommer organisationernas tidigare namn eller förkortningar

Sveriges Verkstadsförening (VF) = Teknikarbetsgivarna

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) = Svenskt Näringsliv

Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) = Sif = Unionen

Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) = Ledarna

Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF) = Sveriges Ingenjör

Förkortningar

AD Arbetsdomstolen

AFS Arbetsmiljöverkets författningssamling

EU Europeiska unionen

ITP Industrins och handelns tilläggspension

LAS Lagen om anställningsskydd

LO Landsorganisationen i Sverige

MBL Medbestämmandelagen

PBB Prisbasbelopp

PTK Privattjänstemannakartellen

SemL Semesterlagen

SJI Sjuklönegrundande inkomst

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller alla arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch Idrott.

Avtalet gäller alla arbetstagare hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i momenten 2 - 5.

Anteckningar

1. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.

2. Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga arbetstagarparter respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda tjänstemännen.

Mom. 2 Företagsledande eller därmed jämförlig ställning

Detta avtal gäller inte för anställda i företagsledande eller därmed jämförlig ställning, exempelvis generalsekreterare eller klubbchef.

NYTT

För anställda som omfattas av detta undantag ska individuellt anställningsavtal upprättas, varvid de anställningsvillkor som annars regleras genom detta kollektivavtal särskilt anges. Detta avtal ska uttryckligen reglera de anställningsvillkor som annars skulle omfattas av kollektivavtalet, såsom anställningsform, uppsägningstid, arbetstid, pension, semester, föräldralön, lön och andra förmåner. I annat fall omfattas den anställda av kollektivavtalet.

NYTT

Anmärkning: Denna regel avseende personer med företagsledande eller därmed jämförlig ställning äger tillämpning på anställningar som ingåtts, eller omförhandlats, efter 1 november 2025.

NYTT

Mom 3 Särskilda regler för pensionärer

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Mom 4 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För arbetstagare, som enligt § 2 Anställning, har tidsbegränsad anställning är rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna enligt § 5 Sjuklön, begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § första stycket SjLL).

Mom 5 Undantag från avtalet vid utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

§ 2 Anställning

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd såvida inte annat anges.

Mom 1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

Mom 2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För avtalad visstid. Ett avtal om avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om kortare anställningstid.

Anmärkning 1

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffats om kortare anställningstid än sju dagar avseende den senaste sexmånadersperioden.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2

Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

- Studerande som är inskrivna vid universitet eller högskola kan alltid anställas för avtalad visstid utan krav på minsta anställningstid.
- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd.
- För säsongsarbete.

Anmärkning 3

Parterna är överens om att definitionen av säsongsarbete följer av lagen om anställningsskydd.

Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.

För skolungdom samt vid praktikarbete.

Mom 2:1 Visstidsanställning - tränare

Parterna är ense om att visstidsanställning enligt detta moment kan användas för till exempel förbundstränare, annan tränare, instruktör, domare, massörer, naprapater, läkare och sportchef i elitidrottsförening med motsvarande arbetsuppgifter.

Mom 3 Särskilt vid företrädesrätt till återanställning

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Mom 4 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan härefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (för närvarande 65 år för ITP 2 och 66 år för ITP 1) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga. -

Mom 5 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har tjänstemannen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det.

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och tjänstemannen före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har besked dock inte lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 6 Prövotid vid vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa

anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Mom 7 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och tjänsteman kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om möjlighet till uppsägning i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt mom. 3.5 löpt ut.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Mom 2 Bisysslor

Ingen arbetstagare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. Ingen arbetstagare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete. Om en arbetstagare avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag bör arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag. Dessa uppdrag ska inte betraktas som bisyssla.

Mom 4 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska arbetstagaren, om arbetsgivaren begär det i samband med anställningstillfället, styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare och bekostar intyget.

Mom 5 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen för arbetstagaren klargöra anställningens villkor i enlighet med reglerna i LAS.

Mom 6 Facklig introduktion

Enligt Samverkansavtalet har en nyanställd arbetstagare vid ett tillfälle rätt att under en timmes betald arbetstid delta i av fackklubben anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

§ 4 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de tillägg som gjorts i mom 2, 3, 5:2, 5:3, 6 och 7 och de undantag som gjorts i mom 4 och 5:4. Undantag har endast gjorts där detta uttryckligen anges.

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller dennes lokala fackliga organisation kan komma överens om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

Mom 3 Semesternas längd

Mom 3:1 Semesternas längd är

Minst 25 semesterdagar (tre extra semesterdagar utgår fr.o.m. det år under vilken arbetstagaren fyller 40 år).

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För arbetstagare med flera semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § semesterlagen.

För anställda med oreglerad arbetstid se § 11 mom 3.

Mom 3:2 Garantiregel

Den semester arbetstagaren har p.g.a. kollektivt eller enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal. Garantiregeln gäller inte om arbetsgivaren och arbetstagaren har upphävt sin överenskommelse enligt § 6 mom 3:1 första styckets första punkt (arbetstagare med beordringsrätt) och i stället kommit överens om att arbetstagaren inte längre ska ha rätt till 30 dagars semester utan ska återfå sin rätt till särskild kompensation för overtidsarbete.

Mom 3:3 Längre semester än enligt avtalet

Om man hos någon arbetsgivare - enligt överenskommelse/reglemente som gällde innan detta avtal kom till - tillämpar längre semester, räknat i dagar per år, än som föreskrivs i detta avtal, ska avtalets tillämpning i och för sig inte föranleda någon ändring av överenskommelsens/reglementets semesterbestämmelser.

Om det hos någon arbetsgivare uppstår fråga om ändring av semesterbestämmelserna i gällande överenskommelsen/reglementet, ska meddelande lämnas till den lokala fackliga organisationen. Innan avgörande träffas ska också förhandlingar äga rum om den lokala fackliga organisationen så önskar.

Mom 3:4 Beräkning av anställningstid

Vid beräkning av intjänandeår ska all anställningstid hos arbetsgivaren och/eller koncern oavsett befattning räknas in.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Mom 4:1 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad, till exempel fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

För arbetstagare som har veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Med semestertillägg avses ett belopp som utbetalas per betald semesterdag och beräknas på följande sätt:

- 0,8 % av den månadslön som är aktuell under semestern
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang

- provision, tantiem, bonus eller liknande
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte har räknats in 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 den rörliga lönen. 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 skift-, jour-, beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning inte ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om arbetstagaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

- 1. Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget upjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till enligt mom 3:1 dividerat med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.*
- 2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.*

3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar, har divisorerna i § 13 mom 2:2 och 4:1 respektive § 15 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.
4. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren att växla semestertillägg mot fler lediga dagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig. Bilaga "Semesterväxling" redogör för de förutsättningar som ska beaktas när överenskommelse tecknas om att växla semestertillägg mot flera lediga dagar (semesterväxling). *Uppllysning: Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.*

Mom 4:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 4:5.

Mom 4:3 Semesterrätt vid vissa kortare anställningar

Tidsbegränsad anställning som inte faktiskt varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen.

Mom 4:4 Avdrag för semesterdag som inte ger rätt till semesterlön

För varje semesterdag som inte ger rätt till semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön, se mom 4:1.

Mom 4:5 Beräkning av månadslön vid ändrad sysselsättningsgrad under intjänandeåret

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Exempel

Sysselsättningsgrad: 9 mån 100 %
 3 mån 75 %

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ mån}}{12 \text{ mån}} = 0,94$$

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

Sammanfaller intjänandeår och semesterår ska omräkning enligt detta moment ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad året efter semesteråret eller tidigare i samband med

anställningens upphörande.

Mom 4:6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Undantag 1

Om arbetstagarens lön till väsentlig del består av rörlig lön har denne rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få ett förskottsbelopp utbetalt motsvarande ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön för rörlig lön/lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle efter semesterårets utgång, då ordinarie lönerutin kan tillämpas.

Undantag 3

Om överenskommelse träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Sparande av semesterdagar enligt semesterlagen

En arbetstagares semesterdagar ska enligt semesterlagen och för att säkerställa arbetstagarens möjlighet till rekreation och vila förläggas under semesteråret.

En arbetstagare som vill spara eller ta ut sparade semesterdagar enligt semesterlagen, ska underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som sparats från tidigare år.

Mom 5:2 Specialregel för arbetstagare med fler än 25 betalda semesterdagar

Om en arbetstagare har rätt till fler än 25 betalda semesterdagar kan överenskommelse träffas om att även dessa överskjutande semesterdagar får sparas. Detta får endast ske om arbetstagaren samma år inte tar ut tidigare sparad semester.

Träffas överenskommelse enligt detta moment ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om såväl under vilket semesterår som när under detta semesterår de sparade dagarna ska tas ut.

Mom 5:3 Turordning för uttag av sparade semesterdagar

Semesterdag som sparats enligt semesterlagens regler ska tas ut före semesterdag som sparats enligt mom 5:2.

Mom 5:4 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1. Vid beräkning av semestertillägget 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, ska behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlön för sparad semesterdag ska anpassas till andelen av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se mom 4:5 första och andra styckena.

Mom 6 Semester för nyanställda

Mom 6:1 Ledighet

Om en nyanställd arbetstagares betalda semester inte täcker tiden för arbetsgivarens huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än vad som motsvarar det antal semesterdagar som denne har rätt till kan överenskommelse träffas om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Mom 6:2 Avräkning om anställningen upphör inom fem år

Om arbetstagaren har haft ledighet utan löneavdrag och skriftlig överenskommelse härom har träffats, görs avdrag från innestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Detta gäller endast om arbetstagarens anställning upphör inom fem år från den dag då anställningen började. Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- arbetstagarens sjukdom
- förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen LAS eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, får avräkning ske endast mot intjänad semesterersättning enligt 29 a § semesterlagen.

Avräkning får inte ske om semesterlönen betalats ut mer än fem år före det att anställningen upphör.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande, se § 10 mom 3:5.

Mom 8 Semesterförläggning för intermittert deltidsarbete

För deltidsanställd som inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidsarbete) gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till andelen av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

Antal arbetsdagar per vecka

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska utläggas} = \text{antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar)}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod (eller annan period som omfattar en hel förläggningssykel).

Om arbetstidsschemat omfattar såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Exempel

Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstidsschemat ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Mom 9 Semesterlön för intermittent deltidssarbete

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 5 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätt till sjuklön

Varje arbetstagare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt SjLL med tillägg i mom 3:2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 4.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

Sjukanmälan ska ske så snart det är möjligt. På samma sätt ska beräknad tidpunkt för återgång i arbete meddelas arbetsgivaren.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran om frånvaro på grund av sjukdom till arbetsgivaren med uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbete skulle ha skett (9 § SjLL).

Mom 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnad för läkarintyg hos anvisad läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Beräkning av sjukavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom 4:2 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje frånvarotimme på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges, med undantag för insjuknandedygnet, dessutom sjuklön med 80 procent av den skift- eller ob-ersättning som denne gått miste om.

Anmärkningar

- Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.*
- Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*
- Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklönepериодens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.*
- Alla karensavdrag som görs enligt detta moment (4.2) med sammanlagt högst 20 procent inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av punkt 2 ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.*

5. För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Mom 4:3 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen). Vid löneändring finns speciella regler i mom 4:4.

Med månadslön i mom 4:2 avses

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar. För arbetstagare 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 för arbetstagaren per helgfri vecka. Om arbetstiden är oregelbunden beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0 - 4 avrundas nedåt och 5 - 9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Mom 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

Mom 4:5 Sjukdom, fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

$$\text{För tjänstemän med månadslön om högst } \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

$$\text{För tjänstemän med månadslön över } \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\left(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb} \right)}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Vid löneändring finns speciella regler i mom 4:4.

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till tjänstemannen:

- för grupp 1: t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive dag för vilken karensavdrag gjorts, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Tjänstemannen tillhör grupp 1:

- om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- om tjänstemannen övergått direkt från en anställning i vilken tjänstemannen har haft rätt till sjuklön under minst 90 kalenderdagar.

Arbetsgivaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om tjänstemannen under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om tjänstemannen därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdagar, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till tjänstemannen upphör rätten till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen.

Mom 6 Vissa samordningsregler

Mom 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en tjänsteman på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då tjänstemannen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

Mom 6:2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring än ITP/KTP och TFA

Om tjänstemannen får ersättning från annan försäkring än ITP/KTP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6:3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten

Om tjänstemannen får annan ersättning än från socialförsäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller statliga personskadeskyddet, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6:4 Specialregel vid rätt till statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt det statliga personskadeskyddet jämföras med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

Mom 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 7:1 Rätt till sjuklön föreligger inte om friskintyg inte kan lämnas

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen, men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 7:2 Reducerad sjuklön

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 7:3 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och om ersättning inte betalas enligt TFA, ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom 7:4 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 7:5 Vissa fall då rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

Rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte om

- tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring
- tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvållad
- tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom 5 undantag 2.*
2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön för arbetstagare som uppnått pensionsåldern, se § 1 mom 2.*
3. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler, se mom 6.*

§ 6 Föräldralön

(Gäller inte för arbetstagare som tillhör Fastighetsanställdas förbund (Kommunals för golf - och ridklubbar) organisationsområde)

Mom 1 Föräldralön

Mom 1:1 Rätt till föräldralön

Arbetstagaren har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning. Detsamma gäller vid uppbärande av föräldrapenning i samband med mottagande av adoptivbarn eller fosterbarn för stadigvarande vård och barnet inte fyllt tio år.

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 1:2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas

- högst två månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i ett men ej två år i följd
- högst fyra månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under två år men ej fyra år i följd
- högst sex månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under fyra år i följd eller mer.

Mom 1:3 Föräldralönens storlek

Föräldralön utgörs av två månadslöner minus 60 avdrag enligt nedan, respektive fyra eller sex månadslöner minus respektive 120 eller 180 avdrag enligt följande.

För varje frånvarodag med rätt till föräldraledighet (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Avdraget får dock högst uppgå till

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365}$$

För tjänsteman vars månadslön x 12 är högre än 10 pbb (525 000 kronor år 2023) gäller beräkning av högsta avdrag så som nedan:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två, fyra, respektive sex månader, betalas inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Mom 2 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom 8, görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt formeln

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

Vid frånvaro del av dag (ledighetsperioden är kortare än en kalendermånad) görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Vid tillämpning av formeln ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom 3 Löneavdrag vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Om perioden med föräldraledighet under en del av dagen omfattar en eller flera kalendermånader, ska heltidslönen räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts endast till vissa dagar i veckan. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpningen av denna bestämmelse byta ut begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

Mom 4 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln

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

Mom 5 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts

Föräldraledighet med föräldrapenning ska styrkas genom intyg från Försäkringskassan om arbetsgivaren begär det.

§ 7 Lön

Arbetstagarens lön ska anges i anställningsavtal (§ 3 mom 5). Regler om lönesättning m.m. finns i löneavtalen.

Mom 1 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en lönespecifikation vid varje löneutbetalningstillfälle. Specifikationen ska minst ha följande innehåll.

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- den anställdes namn, adress och personnummer/anställningsnummer
- fastställd månadslön
- sysselsättningsgrad
- mertid under månaden
- inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året
- vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum
- eventuell frånvaro och avdrag för densamma
- löneform, tillägg samt övertids- och ob-ersättningar
- antal semesterdagar, semestertillägg och semesterersättning

Mom 2 Lön för del av löneperiod

Om en anställning börjar eller slutar under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten. Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Om arbetstagaren är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

§ 8 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

Mom. 1 Arbetstidsförkortning

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Förläggning av arbetstidsförkortning enligt bilaga 6.

Mom 2 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, t.ex. vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfälle.

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämföras person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, d.v.s. om man har samma mantalsskrivnings-adress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

Mom 3 Tjänstledighet

Mom 3:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfria för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag.

Mom 3:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet, görs avdrag enligt följande:

- a. Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med

$\frac{1}{21}$ av månadslönen

$(\frac{1}{25})^*$ av månadslönen

- b. Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. (Begreppet dagslön definieras i mom 4).
- c. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. (Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip).

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom 4 Annan ledighet

Mom 4:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom 4:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = $\frac{1}{175}$ av månadslönen

Vid tillämpning av mom 3:2 för en deltidsanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom 5 Månadslön, veckolön och dagslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Med dagslön förstås i denna paragraf den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365.

För arbetstagare som är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom 6 Intermittent deltidsarbete

För deltidsanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidsarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 21(25)}{5(6)}$$

Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar/vecka	Avdrag/arbetsdag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

Med ”antal arbetsdagar/vecka” avses arbetsdagar per helgfri vecka, beräknat i genomsnitt per månad.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom 4.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

§ 9 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1a Egen uppsägningstid för tjänstemän

Anställningstid mindre än 2 år	1 månads uppsägningstid
Anställningstid 2 år eller mer	2 månaders uppsägningstid

Mom 1:2 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligt. Om uppsägningen ändå sker muntligt bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligt till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 2:1a Uppsägningstid för arbetstagare

Vid uppsägning av arbetstagare gäller uppsägningstiderna i LAS om inte annat följer av mom 3:1-3.

Mom 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p g a arbetsbrist

Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 3 §§ 9 och 10

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 9

I förhållandet mellan PTK och Arbetsgivaralliansen, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.

Grundtanken i Huvudavtalet kap. 2 om omställning är att arbetsgivaren fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning.

Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, åger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Arbetsgivaralliansen och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och

avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 2:3 Förlängd uppsägningstid

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet eller LAS med sex månader.

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.

Mom 2:4 Skriftligt varsel vid uppsägning av personliga skäl

Varsel vid uppsägning p.g.a. personliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat en varselskrivelse till den lokala fackliga organisationen eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbundsavdelnings adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då organisationen/föreningen har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:5 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för arbetstagare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För arbetstagare som helt eller delvis avlönas med provision som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats, ska för varje kalenderdag då arbetstagaren inte kan erbjudas arbete, inkomsten av provision anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månaders period.

Motsvarande gäller arbetstagare med tantiem eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha betalats till arbetstagaren, ska för varje kalenderdag då denne inte kan erbjudas arbete, sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den ersättning som denne fått under närmast föregående tolv månaders period.

Mom 2:6 Arbetstagare som fyllt 69 år

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller arbetstagaren.

Anställningar som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått ålder enligt detta moment, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter någondera underrättat motpart om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytande enligt detta moment.

Arbetsgivare och tjänsteman som har för avsikt att avsluta en anställning vid uppnådd pensionsålder bör eftersträva att i god tid innan påkalla samtal om anställningens avslutande.

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Visstidsanställda

Vid tidsbegränsad anställning gäller § 2 mom 7.

Mom 3:2 Förkortning av uppsägningstid

Om arbetstagaren p.g.a. särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Även semester som enligt semesterlagen ska utges som ledighet först under nästa år kan läggas ut under uppsägningstiden. Detta kan dock endast ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 3:3 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Mom 3:4 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar

- den tid som anställningen varat
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om så begärs, omdöme om det sätt på vilket arbetet har utförts

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att betyget har begärts.

Anmärkning

Enligt Lagen om arbetslöshetsförsäkring behöver arbetstagaren för en ansökan om ersättning från arbetslöshetskassan intyg från arbetsgivaren "arbetsgivarintyg". Detta kan med fördel hanteras samtidigt som betyg utfärdas om möjlighet finns.

Mom 3:5 Intyg om erhållen semester

När arbetstagarens anställning upphör, har denne rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tagits ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

Om arbetstagaren har rätt till fler semesterdagar än 25, ska den överskjutande semestern i detta sammanhang anses vara uttagen först.

§ 10 Arbetstid

Mom 1 Avtalets omfattning

Mom 1:1 Avtalsreglering av arbetstidslagen

Arbetstagare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen i sin helhet.

Arbetstagaren har oreglerad eller reglerad arbetstid

Arbetstidsbestämmelser för arbetstagare med oreglerad arbetstid finns i § 11 och för arbetstagare med reglerad arbetstid i § 12.

Parterna är eniga om att detta avtals regler om arbetstidens omfattning och förläggning ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

Mom 1:2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning bör hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen bör vara att så långt som möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med privatliv för ett hållbart arbetsliv.

§ 11 Oreglerad arbetstid

Mom 1 Vilka arbetstagare kan omfattas

Oreglerad arbetstid innebär att arbetstagaren har frihet att förlägga arbetstiden om det sker utifrån verksamhetens krav och behov. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet kvarstår även för arbetstagaren med oreglerad arbetstid. Arbetstagaren kan inte helt fritt disponera sin arbetstid utan måste kunna delta i olika former av samverkan på arbetsplatsen.

Oreglerad arbetstid kan således tillämpas för:

- arbetstagare som i sin tjänstställning arbetsleder andra eller
- arbetstagare som har arbetstid som är okontrollerbar eller
- arbetstagare som har frihet i arbetstidens förläggning.

Mom 2 Tillämpning

Det totala arbetstidsuttaget utlagt på en längre period bör rymmas inom det ordinarie arbetstidsmåttet för arbetstagare med reglerad arbetstid vid samma arbetsgivare. Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera part bedöms onormalt ska samråd ske. Åtgärder ska vidtas utifrån den totala arbetssituationen.

Bestämmelserna om dygnsvila, nattarbete, veckovila och sammanlagd arbetstid i § 12 ska vara vägledande vid planeringen av oreglerad arbetstid.

Mellan chef och arbetstagare ska regelbundna avstämningssamtal om arbetsbelastning och arbetstidens omfattning hållas.

Anmärkning

En individuell överenskommelse om att ersätta övertid ersättning med fler semesterdagar och/eller högre lön innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Mom 3 Kompensation för oreglerad arbetstid

Arbetstagare med oreglerad arbetstid kompenseras med minst fem extra semesterdagar och/eller högre lön. Vid lönesättning ska hänsyn tas till bland annat arbetets krav på flexibilitet, oreglbunden arbetsbelastning och resor i tjänsten.

Anmärkning

Ersättning för övertid/mertid, obekvämt arbetstid och restid utges inte till arbetstagare med oreglerad arbetstid.

Mom 4 Skriftlig överenskommelse och underrättelseskyldighet

En överenskommelse om oreglerad arbetstid ska vara skriftlig.

Överenskommelse om oreglerad arbetstid kan sägas upp med minst två månaders uppsägningstid före utgången av semesteråret av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Uppsägningen ska ske skriftligt.

Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen när en överenskommelse om oreglerad arbetstid träffats.

Mom 5 Lokal överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan skriftlig överenskommelse träffas om att viss arbetstagare eller grupp om arbetstagare ska tillämpa reglerna om oreglerad arbetstid. Detta gäller för arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller annars särskilda omständigheter föreligger.

§ 12 Reglerad arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader. Tillämpas kortare arbetstid, ska den lägre veckoarbetstiden användas vid genomsnittsberäkningen.

Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod.

Mom 1:2 Arbetsfria dagar

Midsommar-, jul- och nyårsafton, dagen efter Kristi himmelfärds dag samt dagen före alla helgons dag är arbetsfria dagar.

Trettondagsafton, skärtorsdag, Valborgsmässoafton och dagen före Kristi himmelfärds dag är den ordinarie arbetstiden högst fyra timmar. Sådan dag får ordinarie arbetstid inte förläggas efter kl. 13.00.

Tjänstgöring på arbetsfri dag får inte överstiga 21 dagar per kalenderår. Om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren träffas om tjänstgöring därutöver. På begäran av arbetstagaren kan den lokala fackliga organisationen delta i överläggningen.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra arbetsfria dagar för kalenderår än i detta moment. Det ska av sådan överenskommelse framgå vilka andra arbetsfria dagar som istället ska gälla för individen. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig, och kan sägas upp en månad innan nytt kalenderår.

Mom 2 Övertidsutrymme

Mom 2:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 100 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timtal får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t.ex. när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom 2:2 Avräkning från övertidsutrymmet

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2:1.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 13 mom 2, återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2:1.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2:1. Överenskommelse träffas om att övertiden ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar ($4 \text{ övertidstimmar} \times 1,5 \text{ tim} = 6 \text{ kompensationsledighetstimmar}$). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2:1 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen enas om annat.

Mom 2:3 Annan överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan, beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare, skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid.

Mom 2:4 Extra övertid

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

- högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Endera parten kan hänskjuta frågan till de centrala parterna för avgörande.

Mom 2:5 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2:1 ovan.

Mom 3 Mertidsutrymme

När arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att mertid ska utföras får sådan tid högst uppgå till 100 timmar per år.

Inarbetad mertid kan tas ut som ledig tid. När inarbetad mertid tas ut som ledig tid återförs högst 50 timmar till mertidsutrymmet per kalenderår.

Mom 4 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Mom 5 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom 2, mertid enligt mom 3 och jourtid enligt mom 4. Arbetstagaren, den lokala fackliga organisationen och representanter från den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 6 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena, sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det kan istället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser ingår i arbetstiden.

Mom 7 Dygnsvila

Arbetstagaren ska ha minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspass början. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet. Dygnsvilans huvuddel ska vara förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00.

Avvikelser får även göras i samband med planerade aktiviteter, som kräver arbetstagarens övervakning/tillsyn utan möjlighet till dygnsvila. En förutsättning är att motsvarande kompenserande vila läggs ut inom de närmast följande sju dygnen.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller ges annat lämpligt skydd.

Anmärkning

Exempel på sådan aktivitet som anges i 3:e stycket ovan är evenemangs- och lägerverksamhet då ansvarig arbetstagare inte kan beredas dygnsvila.

Nämnda 24-timmarsperiod kan omfatta kalenderdygn eller någon annan period om 24 timmar. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid avbrott såsom vid omläggning av schema.

Mom 8 Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Ledigheten ska så vitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges 36 timmars sammanhängande ledighet innan nästkommande veckovila. Denna kompenserade vila utgör betald ledighet.

Tid då arbetstagaren är i beredskapstjänstgöring (på sin fritid förbundit sig att vara anträffbar för att vid behov utföra arbete) utgör inte veckovila.

Perioden om sju dagar beräknas, om inte annat överenskommits lokalt, från måndag kl. 07.00.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller annat lämpligt skydd.

Mom 9 Nattarbete

Arbetstiden för nattarbetande får under varje 24-timmarsperiod inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspass början. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.

Med natt avses perioden mellan kl. 22.00 och kl. 06.00.

Mom 10 Sammanlagd arbetstid för arbetstagarna

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en beräkningsperiod om högst sex månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Mom 11 Arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal part eller berörd arbetstagare. Inriktningen bör vara att så långt möjligt balansera verksamhetens krav och arbetstagarens möjlighet att förena arbete med privatliv.

Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skälig övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs.

Arbetstidsschema bör dock anslås senast fyra veckor innan det ska börja tillämpas.

§ 13 Övertidskompensation

Mom 1 Övertid

Mom 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren. Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand.
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Beträffande deltidarbete, se mom 5.

Som övertid räknas inte tid som går åt till nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt förekommer i arbetstagarens befattning.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Mom 1:2 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om övertidsarbete beordras på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Resekostnader som uppstår vid övertidsarbete enligt mom 1:2 betalas av arbetsgivaren

Detta gäller även för arbetstagare som enligt mom 3 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 1:4 Beräkning av övertid om kortare arbetstid tillämpas under del av året

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en del av året (t.ex. sommaren) är förkortad, utan motsvarande förlängning under någon annan del av året, gäller att beräkningen av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats ska göras med utgångspunkt från den längre dagliga arbetstiden.

Mom 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom 2:1 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Vid utläggning av kompensationsledighet ska den anställdes önskemål beaktas så långt det är möjligt.

Mom 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras med övertidsarbete på "annan tid".

Mom 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme

b) För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar

Mom 3 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Mom 3:1 Begreppet månadslön i övertidssammanhang

Vid beräkning av övertidsersättning enligt § 13 mom 2:2 avses med begreppet månadslön arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Mom. 4 Överskjutande timmar vid deltid

Deltidsanställda tjänstemän ska få övertidskompensation på samma nivå som heltidsanställda för arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för deltidspanställningen. Övertiden ska vara beordrad eller godkännas i efterhand.

§ 14 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd så att tillägg betalas enligt detta moment. Bl.a. skiftarbete och arbete på förskjuten tid, kan ligga på sådan tid.

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmåttet som förläggs på annan tid än mellan kl. 07.00 och kl. 18.00 under måndag fredag.

Mom 1:2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

måndag - fredag	
från kl. 18.00 till kl. 24.00	<u>månadslönen</u> 600
från kl. 00.00 till kl. 07.00	<u>månadslönen</u> 400
lördag - söndag	
från lördag kl. 00.00 till lördag kl. 07.00	<u>månadslönen</u> 400
från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00	<u>månadslönen</u> 300
Vid helger gäller följande:	
från kl. 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och pingstafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 300
från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 150

Vid tillämpning ska för en deltidsanställd arbetstagare deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anteckning

Parterna är ense om att arbetsgivaren bör ha skälig anledning för att få införa arbete på obekväm arbetstid.

Mom 1:3 Ob-tilläggets inverkan på sjuklön och övertidsersättning

Tillägg för obekväm arbetstid enligt mom 1:2 ovan är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas alltså inte in i sjuklön eller belopp för beräkning av övertidsersättning.

Mom 1:4 Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning eller restidsersättning betalats för. Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ob-ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för ob-ersättning.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetet på obekvämtid ska beordras eller förvarnas om möjligt minst två veckor i förväg.

Mom 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning om särskilda skäl föreligger.

Mom 2 Beredskap

2:1 Definition

Med beredskap avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det uppstår ett behov.

2.2 Beredskapstjänst

Beredskapstjänst A innebär att tjänstemannen via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

Beredskapstjänst B innebär att tjänstemannen ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

Beredskapstjänst C innebär att tjänstemannen ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Anmärkning 1

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa Beredskapstjänst C, men tjänstemannen inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt Beredskapstjänst C.

Anmärkning 2

Vid beredskapstjänst ska arbetsgivaren ta hänsyn till skäliga inställelsetider med beaktande av tjänstemannens typ av beredskap samt andra praktiska och objektiva relevanta förutsättningar. En (1) timme för inställelsetid vid Beredskapstjänst B respektive dagtid vid Beredskapstjänst C kan tjäna som utgångspunkt. Inställelsetid kan vara både kortare och längre.

2.3 Schema

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid. Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Anmärkning 1

Med oskäligt belastar avses som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få tjänstemän eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse förutsetts vid behov träffas om nattarbete och viloregler i samband med beredskapstjänst.

2.4 Beredskapsersättning

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat ersätts Beredskapstjänst A, B respektive C enligt följande:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl. 00 – Fredag kl. 18	<u>månadslön</u> 1750	<u>månadslön</u> 1400	<u>månadslön</u> 1650
Fredag kl. 18 - Lördag kl. 07, samt från kl. 18 dagen före till kl. 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>månadslön</u> 1100	<u>månadslön</u> 900	<u>månadslön</u> 1050
Lördag kl. 07 – Söndag kl. 24 samt från kl. 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive Helg	<u>månadslön</u> 750	<u>månadslön</u> 600	<u>månadslön</u> 700
från kl. 18 på Skärtorsdagen samt från kl. 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslön</u> 450	<u>månadslön</u> 350	<u>månadslön</u> 400

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 4.4.6 nedan.

2.5 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Om lokal överenskommelse inte träffats om annan ersättning per timme ersätts arbetad tid enligt följande:

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid dock;

1. minst 30 minuter vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst A,
2. minst för tre timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst B respektive,
3. minst för två timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst C.

Tjänsteman som har Beredskapstjänst B, men utför arbete enligt Beredskapstjänst A, ska ersättas för minst en timme.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

2.6 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Anmärkning

Finns lokal part är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av enskilda överenskommelser. Detta kan även ske i samverkan. Det kan även vara lämpligt att diskutera enskilda överenskommelser om beredskap i samband med lönerevisionen.

2.7 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 3 Jourtid

Mom 3:1 Begreppet jourtid

Med jourtid avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behovet uppkommer utföra arbete.

Mom 3:2 Ersättning för jourtid

Jourtid ersätts per jourtimme med	<u>månadslönen</u> 600
Dock gäller följande:	
fredag - söndag	
från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00	<u>månadslönen</u> 400
från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00	<u>månadslönen</u> 300
Vid helger	
från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 trettondagen, 1 maj och Kristi himmelfärds dag	<u>månadslönen</u> 400
från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, pingstafton och 6 juni till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 300
från kl. 18.00 skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 150

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av jourtidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Jourtidsersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning betalats.

Mom 3:3 Övriga bestämmelser

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare som får skäligen ersättning på annat sätt.

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom 3:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning. Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning för jour enligt ovan inte ska gälla utan att arbetstagaren istället ska få motsvarande ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för jourtidsersättning. Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast 2 månader dessförinnan.

§ 15 Restid i arbetet

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Restidsersättning utbetalas enligt mom 2 och 3 nedan om inte:

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete).
- överenskommelse har träffats om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t.ex. beaktas vid fastställande av lönen.
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t.ex. resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Mom 2 Särskilt angående hantering av resor i tjänsten

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att den tjänsteman som reser i hög utsträckning ges möjlighet till återhämtning. Detta gäller särskilt då restiden skett genom framförande av fordon eller på annat sätt varit ingripande på tjänstemannens möjlighet till återhämtning. Det ska vara möjligt att förena arbetsliv med familjeliv och socialt liv även om arbetet medför resor.

Mom 3 Restid

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

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

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl. 22.00 - 08.00 inte räknas med.

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

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

Mom 4 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

månadslönen

240

När resan har företagits under tiden från kl. 18.00 fredag fram till kl. 06.00 måndag eller från kl. 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl. 06.00 dag efter helgdagen är ersättningen i stället

månadslönen

190

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Kompensation för restid kan ges antingen i pengar (restidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet)

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Restidsersättning betalas per timme:

Restidsersättning	Kompensationsledighet
Månadslönen / 240	44 minuter

När resan har företagits under tiden från klockan 18.00 fredag fram till 06.00 måndag eller från klockan 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till klockan 06:00 dag efter helgdag är ersättningen istället:

Restidsersättning	Kompensationsledighet
Månadslönen / 190	55 minuter

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn. Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2025 t.o.m. den 31 oktober 2027.

För tiden efter den 31 oktober 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Vid protokollet Justeras av

Alexander Iliev Molly Aulin

3235 Protokoll avtalsuppgörelsen 2023

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden

2023-11-01 – 2025-10-31 avtal för Idrott hos Arbetsgivaralliansen

Tid

2023-09-29, 2023-10-04, 2023-10-12, 2023-10-17, 2023-10-24

Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Fleminggatan 7,

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott
Unionen

Protokollet justeras av

Lukas Ringqvist

Johnatan Kibebe

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott:	Johnatan Kibebe Maria Liljedahl
För Unionen:	Lukas Ringqvist Molly Aulin <i>Jämte delegationen</i>

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 november 2023 till och med 31 oktober 2025.

§ 2 Löneavtal

Branschkommitté Idrott och Unionen är överens om löneavtal för perioden 2023-11-01 – 2025-10-31 enligt bilaga 1.

§ 3 Allmänna anställningsvillkor samt förhandlingsordning - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Idrott prolangeras med tillägg och ändringar enligt bilaga 2.

§ 4 Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalen) enligt bilaga 3 gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

§ 5 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 30 juni 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension från och med den 1 november 2024.

Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,3 procent från och med den 1 november 2024.

Parterna har i protokoll från den 27 mars 2023 anpassat Flexpensionsavtalet varvid ändringarna införs i avtalstryck i samband med avtalsuppgörelsen.

§ 6 ITP ålder

Parterna har i protokoll från den 27 mars 2023 anpassat tolkningen av ITP ålder från och med 1 januari 2023, varvid ändringarna införs i avtalstryck i samband med avtalsuppgörelsen.

§ 7 Arbetsgrupper:

I avtalsförhandlingarna 2023 har parterna funnit behov av arbetsgrupper för att utreda frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna.

- **Parterna har beslutat om en arbetsgrupp för att se över löneavtalet.** Parterna anser att det finns behov av att se över dispositionen i löneavtalet i syfte att göra avtalet mer pedagogiskt och på så sätt även öka

kvalitén på den lokala löneprocessen. Arbetsgruppen ska även se över möjligheten till partsgemensamma utbildningar avseende löneavtalet.

Parterna förde ett resonemang kring att ändra konstruktionen på lägstalönerna, exempelvis genom att införa två åldersnivåer.

Av Unionens lönepolitik framgår bland annat att ett avtals lägsta lön utgör en garanti för hur lågt ett arbete får betalas. Lägstalönen bör därför så långt möjligt vara likartad och inte skilja sig åt mellan branschavtalen om inte annat anses vara motiverat.

Parterna är ense om att en sådan lösning inte ska drabba enskild anställd medarbetare negativt utan tar sikte på en långsiktigt hållbar reglering. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över lägstalönen och dess konstruktion, i syfte att hitta en mer likartad lösning i relation till närliggande branschavtal vid olika arbetsgivarorganisationer. Arbetsgruppen ska även se över nivåerna för individgarantin.

Sammanställande till arbetsgruppen är Arbetsgivaralliansen. Närvarande i arbetsgruppen ska avtalsansvariga från respektive organisation vara samt andra som bedöms nödvändiga för arbetet.

Första mötet i arbetsgruppen äger rum 23 januari 2024.

Arbetsgruppen har som ambition att ha förslag på lösningar klart senast 31 maj 2024.

- **Unionens yrkande om ändrad löptid:**

Unionen har yrkat på att en arbetsgrupp införs för att utreda möjligheten att förändra löptiden för avtalet ska ändras så giltighetstiden löper ut under våren.

Detta är dock en fråga som rör flera parter och för att flytta avtalet måste då området och behöver utredas. Parterna är överens om att gemensamt utreda frågan under avtalsperioden.

Ingångsvärdet från arbetsgivarsidan är dock att avtalet inte ska flyttas då behov för det ej finns. Vidare är löptiden fördelaktig för arbetsgivare som delvis finansieras via bidrag då avtalets löptid bidrar till föreningarnas möjlighet att planera verksamheterna.

§ 8 Preliminärt avtal

Avtalet är preliminärt i avvaktan på godkännande från Unionens förbundsstyrelse samt Branschkommitté Idrott

§ 9 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade 2023-10-24.

Vid protokollet

Justeras

Johnatan Kibebe

Lukas Ringqvist

3235 Löneavtal Arbetsgivaralliansen Idrott

1. Utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter, vilket ger förutsättningar för trygga och utvecklande anställningar.

Lönesättning och lönebildning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling samt ge möjligheter och förutsättningar för att rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Arbetstagarnas löner är individuella och differentierade. Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels av arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.

Vid nyanställning och befordran sätts lön i paritet med likvärdiga arbetsuppgifter och med hänsyn till arbetstagarens kunskap och erfarenhet.

2. Processen

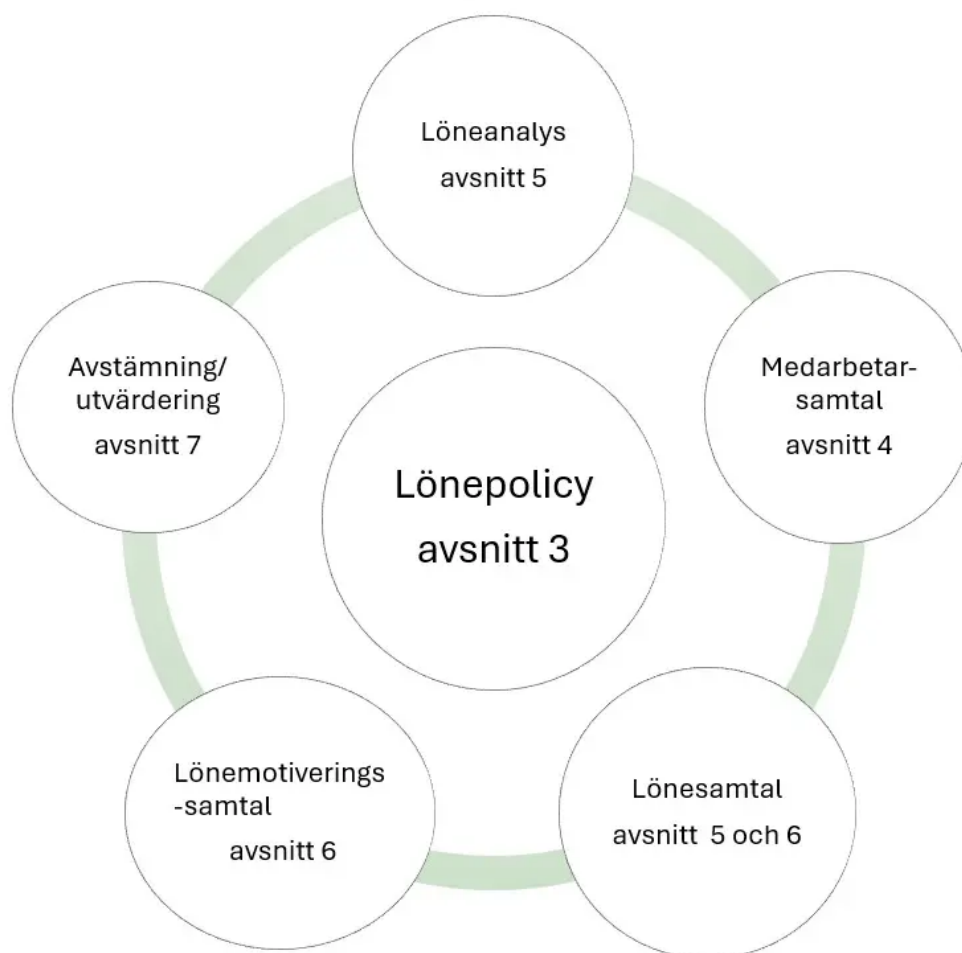
Löneanalys Arbetsgivaren ska i samverkan med de lokala arbetstagarorganisationerna analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av förändrad lönestruktur. Verksamhetens lönepolicy ska vara känd. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts.

Lönepolicy En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Lönepolicyn utvecklas i samverkan mellan arbetsgivare, de anställda och lokala fackliga representanter där sådana finns.

Medarbetarsamtal I medarbetarsamtal diskuteras, utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll och arbetstagarnas förutsättningar, uppnådda mål samt individuella mål det kommande året. Utifrån detta analyseras behov av kompetensutveckling.

Lönesamtal Lönesamtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Efter avslutade lönesamtal genomförs lönemotiveringssamtal där arbetsgivaren meddelar och motiverar ny lön.

Avstämning / Utvärdering I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.



3. Lönepolicy

En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolicy på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda genom deras fackliga representanter, då sådana finns utsedda på arbetsplatsen, utvecklar i samverkan lönepolicyn utifrån verksamhetens mål och förutsättningar. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts, ha fått motivering till sin nuvarande lön och känna till de möjligheter som finns för att påverka sin lön.

4. Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren ska årligen före löneöversynen hålla medarbetarsamtal med arbetstagaren. Syftet med medarbetarsamtal är att utifrån organisationens/föreningens mål, visioner och behov i dialog med arbetstagaren fastställa individuella mål och kompetensutvecklingsbehov för att uppnå dessa.

Medarbetarsamtal bör innehålla dialog om:

- Arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll, utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat/målsättning.

- Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen.
- Arbetstagarens arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv.
- Arbetstidsrelaterade frågor.
- Organisationens behov av kompetens på kort och lång sikt.
- Arbetstagarens behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder på kort och lång sikt.
- Uppföljning av tidigare medarbetarsamtal.
- Det fackliga uppdraget.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Medarbetarsamtal utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Resultatet av medarbetarsamtalet, inklusive arbetstagarens kompetensplanering, dokumenteras skriftligen av arbetsgivaren och bör undertecknas av arbetstagaren.

I samband med arbetstagares återgång i arbetet efter föräldraledighet, bör arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om eventuella insatser och kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning, för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes- och löneutveckling.

Anmärkning:

De centrala parterna är överens om att kompetensutveckling så långt som möjligt bör ligga på ordinarie arbetstid.

5. Löneöversyn

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla från och med:

1 november 2025 respektive

1 november 2026.

- Löneöversynen för 2025 ska vara avslutad lokalt senast 28 februari 2026.
- Löneöversynen för 2026 ska vara avslutad lokalt senast den 31 december 2026.

Löneöversynen omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före respektive datum för löneöversyn enligt ovan.

Undantag:

1. I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av den nästkommande löneöversynen.
2. Om arbetstagaren inte har fyllt 18 år.

NYTT
IYTT
IYTT

NYTT
'TT

3. Arbetstagare som senast dagen före respektive datum för löneöversyn är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneöversynen om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna samverkar kring löneanalys och lönekartläggning. Inför löneöversynen analyseras verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets utvärdering. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper – ska övervägas samt kopplas till organisationens lönepolitik. De lokala parterna upprättar en tidsplan för löneöversynen samt fastställer eventuella kompletterande lönekriterier.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Löneöversyn genomförs genom lönesamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef. Ny lön meddelas efter avslutade lönesamtal vid ett särskilt lönemotiveringssamtal.

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 2026-01-31 respektive den 2026-09-15, så begär och i samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 2026-03-15 respektive 2027-01-15

|
NYTT
|

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att vid befordran bör arbetstagare och arbetsgivaren ha en diskussion om ny lön. Om lönen höjs bör denna höjning ligga utanför den normala lönesättningsprocessen i organisationen/föreningen.

6. Lönesamtalen

Inför lönesamtalen

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om organisationens lönepolicy och fastställda lönekriterier.

Lönesamtalet

Lönesamtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat

Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör innehålla diskussion kring:

- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen utifrån verksamheten
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling
- arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling
- samarbets- och initiativförmåga

Lönemotiveringssamtal

Efter att samtliga lönesamtal enligt ovan genomförts meddelas och motiveras ny lön till arbetstagaren vid lönemotiveringssamtalet.

Anmärkning

Facklig organisation kan inom en månad från att besked om ny lön lämnats begära förhandling om en eller flera medlemmars lön. Som ett alternativ till förhandling kan den fackliga organisationen begära särskild konsultation med arbetsgivaren.

7. Utvärdering/avstämning

I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.

Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Individuell omräkning av sjukavdrag m.m. ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag t.o.m. 14:a kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Sjukavdrag fr.o.m. 15:a kalenderdagen ska inte ske retroaktivt annat än i den mån lönehöjningen beaktas vid fastställande av sjukpenningen.

Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får i löneökning enligt detta moment.

Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet av årets löneöversyn för organisationens medlemmar i form av tidigare lön, utfall och ny lön.

I förhållande till Unionen gäller

Lägsta löneökningsutrymme

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

3,0 % per den 31 oktober 2025,
2,5 % per den 31 oktober 2026,

utgör lägsta löneökningsutrymme vid löneöversyn.

I det fall arbetsgivaren har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av utrymmet. Har det varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" företaget/organisationen som helhet.

Anmärkning:

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar.

Om Unionen begär förhandling om sådan lönesättning gäller det avtalade utrymmet (potten för organisationen) för det avtalsåret.

Arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal om minst 24 månader som reglerar en överenskommelse med en individuell utformad löneökningsmodell, omfattas ej av detta löneavtal såvitt arbetstagare och arbetsgivare inte kommit överens om annat. Detta gäller under förutsättning att löneökningsmodellens nivå minst motsvarar löneavtalets lägsta löneutrymme för respektive år. För de fall att löneökningsmodellen understiger nivån för lägsta löneutrymme ska lönerevision ske enligt löneavtalets regleringar.

Lägsta löner

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 21 år ska uppgå till:

25 794 kronor per månad efter den 2025-11-01

26 439 kronor per månad efter den 2026-11-01

NYTT

För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön,
- förmåner i form av kost eller bostad till i skattetabellen angivet värde,
- provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt tillämpligt pensionsavtal gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

Den individuella löneutvecklingen och individgaranti

Vid löneöversyn garanteras varje arbetstagare en lönehöjning med lägst 280 kronor per månad för löneöversyn år 2025 och 260 kronor per månad för löneöversyn år 2026. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

NYTT

För provisions-, premie- och tantiemavlönad arbetstagare bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare. Garanterat provisionsbelopp till arbetstagare som är helt avlönad med provision höjs i samband med löneöversyn 2025 med lägst 280 kronor per månad och i samband med löneöversyn 2026 med lägst 260 kronor.

Alternativregel till individgaranti

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med löneprinciper som parterna angivit i detta avtal.

För medlem i Unionen som inte uppfyller uppsatta mål enligt lönekriterier och organisationens löneprinciper kan löneutfallet vara lägre än individgarantin.

I dessa fall ska:

- Arbetsgivaren redovisa till Unionen vilka medlemmar som omfattas av denna alternativregel och skälen till att de undantas.

- Arbetsgivaren kallar till samtal för att diskutera förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.
- För det fall parterna inte kan komma överens lokalt kan frågan hänskjutas till de centrala parterna. Om de centrala parterna inte kommer överens ska individgaranti utgå.

8. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 2025-11-01 till och med den 2027-10-31

Förhandlingsprotokollet undertecknades 2025-10-27.

Arbetsgivaralliansen	Unionen
Branschkommitté Idrott	Akademikerförbunden ingår: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK-förbundet, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund, Sveriges skolledare, SULF, SRAT och Sveriges arbetsterapeuter

Semesterväxling 3217, 3231, 3235

Semesterväxling

Omvandling av semesterlönertillägg till lediga dagar

Arbetsgivaren och en enskild medarbetare kan, inför ett enskilt semesterår, genom skriftlig individuell överenskommelse växla semestertillägg mot extra lediga betalda dagar (semesterväxling).

Exempel:

För en medarbetare med 25 dagars semesterrätt kan semestertillägget för dessa 25 dagar växlas till fem extra lediga dagar utan löneavdrag. Medarbetaren erhåller då inget semestertillägg för årets semesterdagar.

Överenskommelse om att byta semestertillägg mot ledighet kan inte träffas om medarbetaren har sparad semester eller önskar spara semester innevarande år.

Förläggningen av lediga dagar ska överenskommas mellan medarbetare och chef enligt samma principer som gäller för ordinarie semesterdagar.

Semesterväxlade dagar som inte är förlagd under innevarande semesterår förfaller till betalning en månad efter semesterårets utgång, detsamma gäller för uttagna dagar som överstiger intjänat semesterväxlingssvårde. Återbetalningsvårde för varje ledig dag motsvarar semestertillägget för fem semesterdagar. Uttagna dagar som överstiger intjänat semesterväxlingssvårde, kan endast avräknas från semestertillägg och/eller semesterersättning; denna risk föreligger då en organisation tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår.

Anmärkning 1

Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av individuella överenskommelser.

Anmärkning 2

När en individuell överenskommelse upphör utgår istället ledighet och ersättning enligt kollektivavtalet och anställningsavtalet.

Upplysning

Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.

Avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansen

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om ett system för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP 1.

§ 2

Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionsbidpunkter i kollektivavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Om branschavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer.

§ 3

Premien till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 procent. Parterna är vidare överens om att Flexpension för Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 procent. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 procent, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension under de tre efterföljande åren så att premie-nivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension är 0,7 procent.

Skulle löneökningssutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningssutrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer byggs ut minskar löneökningssutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

§ 4

Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, dvs den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr.o.m. att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå från avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars - 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 4

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5

Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

§ 5

Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

§ 6

Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer påverkas inte av denna reglering.

§ 7

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningstrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Arbetsgivaralliansens tre branscher Idrott, Upplevelse & Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 8

Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 9

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10

Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 11

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

§ 12

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Arbetsgivaralliansen och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 13

Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14

Frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning. När det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler bör tolkning och tillämpning av dessa villkor även ske i ITP-nämnden.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15

För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP-avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur

avsättningen till Flexpension ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte Arbetsgivaralliansen

Denna överenskommelse är en del av de allmänna villkoren

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Avtal om förhandlingsordning vid

rättstvister

Arbetsgivaralliansen

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttagas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

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

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare.
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

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

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Förhandlingsprotokoll Samverkansavtal

Förhandlingsprotokoll Samverkansavtal

Samverkansavtalet, som reviderades 2014-10-20 har upphört att gälla per 2025-12-19. *Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling mellan Arbetsgivaralliansen - PTK är fortsatt gällande.*

NYTT

Ärende	Revidering av samverkansavtal samt tecknande av avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling
Tid	2014-10-20
Plats	Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 1, Stockholm
Parter	Arbetsgivaralliansen (Aa) PTK LO
Protokollet justeras av	Hans-Göran Elo Ann Lundberg Westermarck Kent Ackholt
Närvarande för Aa:	Hans-Göran Elo Lars Dicander
för PTK:	Ann Lundberg Westermarck Patrik Pedersen
för LO:	Kent Ackholt Johan Ingelskog Magnus Pettersson

§ 1 Förändringar

Efter översyn av Samverkansavtalet tecknat 1999-11-30 träffar parterna överenskommelse om reviderat Samverkansavtal samt avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling enligt bilaga.

§ 2 Allrådet

Enligt Samverkansavtalet ska parterna upprätta ett Allråd.

I fråga som enbart berör Vision överenskommer PTK och Vision om representation i Allrådet.

§ 3 Ny lagstiftning

Arbetsgivaralliansen och PTK/LO kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggningar om innehållet i Samverkansavtalet och avtalet om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling om förändringar i gällande lagstiftning föranleder det. Förändring av dessa avtal, med anledning av ändrad lagstiftning, gäller utan särskilt antagande på bransch- respektive arbetsplatsnivå.

§ 4 Uppföljning

Parterna träffas årligen för uppföljning av avtalen.

§ 5 Giltighetstid

Det reviderade Samverkansavtalet samt avtalet om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling gäller tillsvidare från och med den 1 januari 2015 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Vid protokollet

Lars Dicander

Justeras

Hans-Göran Elo

Ann Lundberg Westermarck

Kent Ackholt

Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Samverkansavtalet, som reviderades 2014-10-20 har upphört att gälla per 2025-12-19. *Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling mellan Arbetsgivaralliansen - PTK är fortsatt gällande.*

Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Arbetsmiljö

Arbetet ska utföras i en sund och säker arbetsmiljö. Huvudansvaret för detta ligger enligt lag på arbetsgivaren. Arbetsmiljöaspekterna ska vara en naturlig del i organisationens verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt deras lokala fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i organisationen av arbetsgivaren i samverkan med berörda arbetstagare. Samverkansformerna utformas så att de anpassas till verksamheten.

Skyddskommitté (eller motsvarande)

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att de uppgifter som enligt arbetsmiljöförordningen och arbetsmiljölagen (AML) tillkommer skyddskommittén/motsvarande kan hanteras i organisationens övergripande samverkansorgan. I sådant fall ska skyddsombud vara representerade när arbetsmiljöfrågor diskuteras i det övergripande samverkansorganet.

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) och huvudskyddsombud

Skyddsombud (arbetsmiljöombud) utses av lokal arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns inte lokal arbetstagarorganisation representerad på arbetsplatsen utses skyddsombud (arbetsmiljöombud) av arbetstagarna på arbetsplatsen. Råder bland arbetstagarna tvekan om vilket antal skyddsombud (arbetsmiljöombud) som bör utses vid ett arbetsställe, eller om arbetsställets indelning i skyddsområden, bör före valet samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Finns vid arbetsstället mer än ett skyddsombud (arbetsmiljöombud) skall ett av ombuden utses till huvudskyddsombud.

Regionalt skyddsombud (Regionalt arbetsmiljöombud)

Om arbetsplatsen saknar skyddskommitté, kan lokal avdelning, eller motsvarande, inom ett förbund utse regionalt skyddsombud. Regionalt skyddsombud har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud.

Tystnadsplikt

De som genom sitt uppdrag fått kännedom om arbetstagarens eller arbetssökandes hälsotillstånd eller personliga förhållanden får inte obehörigen röja detta. I övrigt hänvisas till arbetsmiljölagen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagen och dess föreskrifter på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera ska det vara en del av den dagliga verksamheten, genom ett samarbete mellan arbetsgivare, den lokala fackliga organisationen och arbetstagaren.

Finns minst tio anställda ska organisationen upprätta en skriftlig arbetsmiljöpolicy och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren ska fastställa mål för arbetsmiljöarbetet och upprätta handlingsplaner samt följa upp genomförda åtgärder. Detta innebär att arbetsgivaren genom kartläggning ska skaffa sig en bild av miljöförhållandena på arbetsplatsen. Efter kartläggningen tidplaneras de åtgärder som ska vidtas för att arbetsmiljömålen ska uppnås. I uppföljningen kontrolleras att åtgärderna lett till avsett resultat.

Anmärkning

AMLs krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete, samt på www.arbetsgivaralliansen.se – se under rådgivning/arbetsmiljö/”Fyra steg för bättre arbetsmiljö”.

Stöd i arbetsmiljöarbetet

I det förebyggande arbetsmiljöarbetet kan extern sakkunskap anlitas i form av t.ex. företagshälsovård. Företagshälsovårdens uppgift är främst att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatserna. Företagshälsovården är en viktig resurs som kan hjälpa arbetsgivaren att leva upp till arbetsmiljölagens krav. Lagen kräver bl.a. att arbetsgivaren har tillgång till företagshälsovårdskompetens i den utsträckning som behövs för att arbetsgivaren ska följa lagens krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering och för att uppfylla arbetsmiljölagens krav i övrigt.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom ramen för lokal samverkan.

Arbetsgivaren ansvarar för att det stöd i arbetsmiljöarbetet som arbetsförhållandena kräver, finns att tillgå.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att arbetsgivaren avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen.

Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska anpassas till arbetstagarnas olika förutsättningar. Tidiga insatser är viktigt för ett bra resultat av såväl förebyggande, arbetsanpassande som rehabiliterande åtgärder.

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren bistå Försäkringskassan med de uppgifter som behövs för att behovet av eventuella åtgärder kan klarläggas och genomföras så tidigt som möjligt. En förutsättning för ett bra resultat är fungerande samverkan mellan arbetsgivare, berörd arbetstagare, facklig organisation, företagshälsovård och Försäkringskassan.

Utbildning

Skyddsombud (arbetsmiljöombud), ledamöter i det organisationsövergripande samverkansorganet och arbetstagare i arbetsledande ställning ska återkommande få utbildning i arbetsmiljöfrågor. Behovet av utbildning fastställs efter samverkan och syftet ska vara att samtliga parter ska ha goda kunskaper i arbetsmiljöfrågor.

Ledighet för arbetsmiljöutbildning enligt detta avtal medför rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Likabehandling

Arbetsgivarens verksamhet ska bedrivas på sådant sätt att arbetstagare likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning.

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder, deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning och föräldraledighet, är exempel på diskrimineringsgrunder i lagstiftningen.

Trakasserier

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier.

Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Detta kan bland annat ske genom anpassning av arbetsförhållandena och formerna för rekrytering. De åtgärder som vidtas ska stå i proportion till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt såsom ändamålet med den ideella organisationens verksamhet.

Jämställdhetsarbete

Ett aktivt jämställdhetsarbete skapar goda förutsättningar för utveckling, produktivitet och ett gott arbetsklimat. Jämställdhetsarbetet är därför en viktig samverkansfråga.

Kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet ska främjas. Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Ett aktivt jämställdhetsarbete innebär bland annat att:

- underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap,
- genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män,
- verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män,
- verka för att få sökanden av det underrepresenterade könet och försöka öka andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet,
- kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och för olika kategorier av anställda,
- vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att anställda utsätts för sexuella trakasserier eller trakasseras på grund av en anmälan om könsdiskriminering,
- vidta de åtgärder i övrigt som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.

Jämställdhetsplan

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

Planen ska innehålla de jämställdhetsåtgärder som ska genomföras under året eller senare avseende arbetsförhållanden, föräldraskap, kompetensutveckling, rekrytering och lönefrågor. Den ska vidare innehålla en översiktlig redovisning av resultatet av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren har upprättat samt en redovisning av helt eller delvis genomförda jämställdhetsåtgärder. I planen ska även redovisas rutinerna för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas efter de lokala förhållandena med beaktande av de prioriterade punkterna enligt ovan.

Anmärkning

I ovanstående fråga se även respektive branschs löneavtal.

Kompetens- och yrkesutveckling

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för organisationens fortlevnad, där arbetsgivaren har ansvaret för kompetensutvecklingen. Alla arbetstagare ska ha möjlighet till individuell och yrkesmässig utveckling i arbetet. Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att kompetensutveckling genomförs.

Syftet med kompetensutvecklingen är att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenheter, som gör det möjligt att upprätthålla en hög kunskapsnivå i organisationen.

Arbetsgivaren ska samverka om behovet och utformningen av organisationens kompetensutveckling. Kompetensutveckling kan även ske i samarbete med andra organisationer och företag.

Det är nödvändigt att avsätta erforderliga resurser för kompetensutveckling.

Anmärkning

Parterna noterar i detta sammanhang den verksamhet som bedrivs inom ramen för omställningsavtalet (TRS). I detta sammanhang noteras särskilt KIV (Kompetensutveckling för individ och verksamhet).

Utvecklingssamtal/Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal/medarbetar-samtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan.

Behovet av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas i samband med längre tids frånvaro från arbetet, exempelvis efter föräldraledighet, långvarig sjukdom eller fackligt uppdrag.

För att möjliggöra ett gott ledarskap ska chefers behov av kontinuerlig kompetensutveckling beaktas.

Anmärkning

I ovanstående fråga se även respektive branschs löneavtal.