

3231 Arbetsgivaralliansen Upplevelse och Kultur

2025-05-01 – 2027-05-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-06-14

unionen

Innehållsförteckning

- Förhandlingsprotokoll
- § 1 Avtalets omfattning
- § 2 Anställning
- § 3 Allmänna åligganden
- § 4 Semester
- § 5 Sjuklön
- § 6 Föräldralön
- § 7 Arbetstidsförkortning, kort ledighet med lön, tjänstledighet och annan ledighet
- § 8 Lön
- § 9 Uppsägning
- § 10 Arbetstid
- § 11 Oreglerad arbetstid
- § 12 Reglerad arbetstid
- § 13 Övertidskompensation
- § 14 Obekväm arbetstid och beredskap
- § 15 Restid i arbetet
- § 16 Kost på arbetsplatsen
- § 17 Giltighetstid

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2025-05-01 – 2027-05-31
avtal för Upplevelse och Kultur hos Arbetsgivaralliansen.

NYTT

Tid

2025-03-02 2025-04-19 , 2025-04-03, 2025-04-09, 2025-04-15, 2025-04-22, 2025-04-24, 2025-04-29, 2025-05-12, 2025-05-19, 2025-05-20, 25-05-22, 2025-05-26

TT

NYTT

NYTT

Plats

Fleminggatan 7 Stockholm (Arbetsgivaralliansens kontor), Ledarnas förbunds kontor S:t Eriksgatan

T

NYTT

NYTT

Parter

Arbetsgivaralliansen branschkommitté Upplevelse och kultur
Unionen

-

NYTT

NYTT

Protokollet justeras av

NYTT

Maria Arrefelt
Molly Aulin

NYTT

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Upplevelse och Kultur	Maria Arrefelt Faraj Abuisseifan
För Unionen:	Molly Aulin Gert Moberg <i>Jämte delegationen</i>

§ 1. Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 maj 2025 till och med 31 maj 2027.

§ 2. Ny avtalsperiod

Parterna är vidare överens om att värdet av förändringen är 0,3 procentenheter vilket läggs på löneutrymmet 1 maj 2026. Det sammanlagda löneutrymmet för 1 maj 2026 blir 2,8 procent. Från och med 2027 kommer avtalet att löpa från 1 juni till 31 maj årligen.

§ 3. Löneavtal

Branschkommitté Upplevelse och Kultur och Unionen är överens om löneavtal för perioden 1 maj 2025 – 31 maj 2027 enligt bilaga 1.

§ 4. Lägstälöner

Parterna är överens om att göra ett avsteg för avtalsperioden 2025-2027 enligt bilaga 1.

Avvikelse från praxis gällande höjning av lägstalön

Parterna är överens om att, som en engångsföreteelse och inom ramen för denna avtalsuppgörelse, frångå den sedvanliga tillämpningen av märket som norm för höjning av avtalets lägstalön.

I stället ska höjning av lägstalön ske med ett fast krontal vid följande två revisionstillfällen:

1. Första revisionstillfället: 1 maj 2025, höjs lägstalönen med 400kronor.
2. Andra revisionstillfället: 1 maj 2026, höjs lägstalönen med 433kronor.

Denna avvikelse från praxis gäller enbart för ovan angivna tillfällen och ska inte ses som prejudicerande för framtida avtalsrörelser. Efter den andra revisionen återgår parterna till att tillämpa märket som norm för löneökningar i enlighet med gällande praxis på avtalsområdet

§ 5. Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Upplevelse och Kultur prolongeras med tillägg och ändringar enligt bilaga 2.

§ 6. Övriga avtal

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

NYTT
NYTT
NYTT
-
NYTT
-
NYTT
NYTT
|
NYTT
|
NYTT
-
-
NYTT
NYTT
NYTT
NYTT
r

§ 7. Fasta ersättningar

Fasta ersättningar i § 14 mom.1:3 och § 16 höjs med 3,4 % för 2025 och 3,0 % för 2026

§ 8. Avsättning för arbetstidsförkortning

Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt **bilaga 4**

Rätten till ledighet införs från och med 1 januari 2026. Avräkning från löneutrymme görs med 0,2% för 2025 och 0,3% för 2026.

Parterna är överens om att arbetsgivare och arbetstagare bör ha en dialog om förläggningen av arbetstidsförkortningen om arbetsgivaren inte beslutat om förläggningen innan årsskiftet.

§ 9. Kort ledighet med lön

Parterna är överens om att följande text ersätter andra stycket i §7 Mom. 1

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämställs person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med.

Följande text införs i avtalet efter 2:a stycket under § 7 Mom. 2 Kort ledighet med lön. Näst sista stycket

Kort ledighet med lön för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Exempelvis vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

§ 10. Mertidersättning ersätts med övertidsersättning

Parterna är överens om att deltidsanställda som beordras övertidsarbete eller att övertidsarbetet godkänns i efterhand ersätts med övertidsersättning, enligt bilaga 2.

§ 11. Bilaga om semesterväxling införs

Bilaga om semesterväxling införs, enligt bilaga 5.

§ 12. Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen som tecknades mellan parterna den 10 oktober 2024, om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension från och med den 1 maj 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 maj 2025.

Från och med den 1 maj 2026 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procenten från och med den 1 maj 2026

§ 13. Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen som tecknades mellan parterna den 10 oktober 2024, om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension från och med den 1 maj 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 maj 2025.

Från och med den 1 maj 2026 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procenten från och med den 1 maj 2026.

§ 14. Arbetsgrupp gällande förskottssemester

NYT

En partsgemensam grupp tillsätts för att ta del av förändringar på arbetsmarknaden gällande förskottssemester. Gruppen påbörjar sitt arbete när förslag presenterats av övriga parter arbetsmarknaden.

NYTT

§ 15. Redaktionell ändring

IYTT

I §4 mom. 6.2 ändras hänvisning till 29 § 3:e stycket semesterlagen till 29a § semesterlagen

JYTT

§ 16. Avslut

IYTT

Förhandlingarna förklarades avslutade 2025-05-28

NYTT

Vid protokollet

IYTT

Faraj Abuisseifan

NYTT

Justeras av

JYTT

Maria Arrefelt

JYTT

Molly Aulin

NYTT

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Avtalets giltighetsområde

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

Avtalet gäller alla arbetstagare hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i momenten 2 - 4.

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 arbetstagare utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda tjänstemannen.*

Mom 2 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 3 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För tjänsteman, 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 § 1 stycket SjLL).

Mom 4 Undantag från avtalet

Mom 4:1 Utlandstjänstgöring

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

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

§ 2 Anställning

Anställningsformer samt avbrytande av visstidsanställningar.

Mom 1 Anställning

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

Mom. 1.1 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. 1.2 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.

Anmärkning 3

Avtal om studentmedarbetare, se bilaga.

- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd.
- För säsongsarbete.
- Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.
- För skolungdom samt vid praktikarbete.

Mom 1.3 Särskilt vid företrädesrätt till återanställning

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

Mom 1.4 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 herefter 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 visstid eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild 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 1.5 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prövotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provbehov 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 prövo-tidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

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

Mom 1.6 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 prøvotiden 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 1.7 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 uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell prøvotid 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 Bisyssla

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 den arbetssökande, 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 anställnings[1]avtal träffas, skriftligen klargöra anställningens villkor i enlighet med reglerna i LAS.

Mom. 6 Facklig introduktion

Enligt Samverkansavtalet har 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 tjänsteman har rätt till semester enligt lag med de tillägg som gjorts i mom 2, 3, 5:1, 5:2, 6 och 7 och de undantag som gjorts i mom 4 och 5:3. Undantag har endast gjorts där detta uttryckligen anges.

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och tjänsteman 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

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 anställd med oreglerad arbetstid se § 11 mom. 3.

Mom 3:2 Garantiregel

Den semester tjänstemannen har p.g.a. kollektivt eller enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal.

Garantiregeln gäller inte om arbetsgivaren och tjänstemannen har upphävt sin överenskommelse om oreglerad arbetstid enligt § 11 och i stället kommit överens om att tjänstemannen inte längre ska ha rätt till extra semesterdagar 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 överenskommelsen/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 arbetsgivare och/eller koncern oavsett befattning räknas in.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning mm

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, t ex fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 4:5.

För tjänsteman 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 tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

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

Upplysning: 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 den aktuella månadslönen med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön, se mom 4:1.

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

Om tjänstemannen 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 tjänstemannens 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 tjänstemannen 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 tjänstemans semesterdagar ska enligt semesterlagen och för att säkerställa tjänstemannens möjlighet till rekreation och vila förläggas under semesteråret.

En tjänsteman 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 tjänstemannen.

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 tjänstemannen.

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

Mom 5:2 Turordning för uttag av sparade semesterdagar

Semesterdag som sparats enligt semesterlagens regler ska tas ut före semesterdag som sparats enligt mom 5:3.

Mom 5:3 Specialregel för tjänsteman med fler än 25 betalda semesterdagar

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

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

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 tjänstemans betalda semester inte täcker tiden för arbetsgivarens huvudsemester eller om tjänstemannen 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 tjänsteman har haft ledighet utan löneavdrag och skriftlig överenskommelse härom har träffats, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Detta gäller endast anställning som upphör inom fem år från den dag då anställningen började.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- 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 tjänstemannen personligen.

Anmärkning

Om tjänsteman 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 § tredje stycket 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 § 9 mom 3:5.

Mom 8 Semesterförläggning för intermittent deltidsarbetande

För deltidsanställd som inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) 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 heltidsanställd i motsvarande befattningsområde. 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

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

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

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

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 tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Exempel

Tjänstemannens 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 deltidsarbetande

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

§ 5 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Varje tjänsteman 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 tjänstemannen 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 § 1 stycket SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Försäkran

Tjänsteman 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 arbetet 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 tjänstemannen styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 stycket SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska tjänstemannen 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 tjänstemannen 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 den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

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

- fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

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

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

1. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.
2. Ny sjukperiod som börjar inom 5 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.
3. 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 sjuklöneperiodens 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.

4. 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 tjänsteman 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 tjänsteman 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 tjänstemannen 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 tjänstemannen 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.

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

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

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

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

$$\text{Sjukavdraget per dag får inte överstiga } \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

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 eller
- 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 denne har haft rätt till sjuklön under minst 90 kalenderdagar.

Tjänstemannen tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om tjänsteman 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.

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 och TFA

Om tjänsteman får ersättning från annan försäkring än ITP 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 tjänsteman får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om 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 lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeskydd.

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 tjänsteman, 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 sjukdom-en 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 tjänsteman 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 tjänsteman 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
- om tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvållad
- om 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 tjänsteman som uppnått pensionsåldern, se § 1 mom 2.*
3. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler, se mom 6.*

§ 6 Föräldralön

Mom 1 Föräldralön

Mom 1:1 Rätt till föräldralön

Tjänsteman har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär havandeskapspenning. 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 tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. 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 år 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

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

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

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

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 tjänsteman vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom 1, görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt § 7 mom 2.2.

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 Arbetstidsförkortning, kort ledighet med lön, 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.

Mom 2 Kort ledighet med lön

Kort ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock kort ledighet med lön beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfalle.

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämställs person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med.

Kort ledighet med lön för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Exempelvis vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör kort ledighet med lön 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- och helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- och helgdag.

Mom 3:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

1. Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med:
 $1/21 \text{ (1)/(25)}^*$ av månadslönen
2. Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt söndag och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.
Begreppet dagslön definieras i mom. 5.
3. 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 tjänsteman är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = $1/175$ 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 deltidarbete

För deltidsanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidarbete), 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	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$

Antal arbetsdagar/vecka	Avdrag/arbetsdag
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 ha varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom 5.

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”.

Mom 7 Arbetsfria dagar

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

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

Arbetsgivare och tjänsteman 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.

§ 8 Lön

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

Mom 1 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge tjänstemannen 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 jämställs sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som inte har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

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

§ 9 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1 Egen uppsägningstid för tjänstemän

Egen uppsägningstid för tjänsteman är följande, om inte annat följer av mom 2:3,3:1-3.

Tjänstemannens uppsägningstid om anställd efter 2015-06-01

Anställningstid hos arbetsgivaren*	Mindre än 2 år	Mer än 2 år
Uppsägningstid i månader	1	2

Tjänsteman anställd efter 1998-01-01 men före 2015-06-01 är uppsägningstid enligt LAS**.

Tjänstemannens uppsägningstid om anställd före 1998-01-01

	Tjänstemannen har		
Anställningstid hos arbetsgivaren*	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år
	Uppsägningstid i månader		
Fr.o.m. 4 år	1	2	3

*Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS

** Se utdrag ur LAS, bilaga 2.

Mom 1:2 Formen för uppsägning

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

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Uppsägningstid för tjänsteman

Vid uppsägning av tjänsteman gäller uppsägningstiderna i LAS om inte annat följer av mom 3:1-3:2.

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, äger 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 företrädas 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 tjänsteman, 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 tjänsteman som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

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

Motsvarande gäller tjänsteman med tantiem eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha betalats till tjänstemannen, 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 Uppnådd pensionsålder

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning tidigast vid den tidpunkt som anges i §32 a lagen om anställningsskydd (LAS)*. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg.

**Vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 69 år.*

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 3:2 Förkortning av uppsägningstid

Om tjänsteman på grund av 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 tjänsteman.

Mom 3:3 Skadestånd då tjänsteman inte iakttar uppsägningstiden

Om tjänsteman 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 tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar

- den tid som anställningen varat
- de arbetsuppgifter som tjänstemannen 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 tjänstemannen 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 tjänstemannen inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

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

§ 10 Arbetstid

Mom 2 Arbetstidensförläggning

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

Mom 1 Avtalets omfattning

Tjänsteman som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (1982:673) i sin helhet.

Tjänsteman har antingen reglerad arbetstid enligt § 12 eller oreglerad arbetstid enligt § 11.

Parterna är eniga om att arbetstidsreglerna i detta avtal ligger inom ramen för EU:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

§ 11 Oreglerad arbetstid

Mom 1 Vilka tjänstemän kan omfattas

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

Oreglerad arbetstid kan således tillämpas för:

- tjänsteman som i sin tjänsteställning arbetsleder andra eller
- tjänsteman som har arbetstid som är okontrollerbar eller
- tjänsteman som har frihet i arbetstidens förläggning

Mom 2 Tillämpning

Det totala arbetstidsuttaget utlagt på en längre period bör rymmas inom det ordinarie arbetstidsmåttet för tjänsteman 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 tjänsteman ska regelbundna avstämningssamtal om arbetsbelastning och arbetstidens omfattning hållas.

Anmärkning

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med fler semesterdagar och 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

Tjänsteman 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, oregelbunden arbetsbelastning och resor i tjänsten.

Anmärkning

Ersättning för övertid/mertid, obekvämt arbetstid och restid utges inte till tjänsteman 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 tjänsteman. 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 tjänsteman eller grupp om tjänstemän ska tillämpa reglerna om oreglerad arbetstid. Detta gäller för tjänsteman 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.

Om ordinarie schemalagd arbetstid är förlagd till såväl vardag som lördag-söndag eller helgdag är arbetstiden för heltidsanställd 38 timmar i genomsnitt per vecka, oberoende av under perioden infallande helgdagar, under en begränsningsperiod om högst sex månader.

För tjänsteman där det ingår nattarbete är den ordinarie arbetstiden 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader.

Om kortare veckoarbetstid än 40 timmar tillämpas på en arbetsplats för tjänsteman som avses i första stycket, ska även arbetstiden för tjänsteman som avses i andra och tredje stycken reduceras i samma proportion och den lägre veckoarbetstiden användas vid genomsnittsberäkningen.

För organisationer där behovet av arbetstid varierar kan ett lokalt kollektivavtal träffas där begränsningsperioden uppgår till, som längst, ett kalenderår.

Anmärkning

Det föreligger ett förbud mot arbete mellan kl 24.00 och kl 05.00. Förbudet innebär att dygnsvilan måste börja senast vid midnatt. Avvikelse från detta kräver lokalt kollektivavtal. Förbudet gäller inte för arbeten som med hänsyn till sin art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter, måste bedrivas mellan 24.00 och kl 05.00.

Mom 1.2 Arbetstidsschema

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal part eller berörd tjänsteman. Inriktningen bör vara att så långt möjligt balansera verksamhetens krav och tjänstemannens möjlighet att förena arbete med privatliv. Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skäligen övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs. Arbetstidsschema ska dock anslås senast två veckor innan det ska börja tillämpas.

Arbetstiden ska normalt förläggas så att tjänstemannen erhåller två ledighetsdagar per vecka och därav minst var tredje vecka två lediga dagar i följd innefattande söndag.

Om arbetsgivaren inte kan förlägga arbetstiden enligt första stycket, ska frågan tas upp med tjänstemannaklubben på arbetsplatsen. Om skriftlig överenskommelse ej träffas om annan ordning ska tjänstemannen få kompensation för uteblivna ledighetsdagar. Kompensation för varje utebliven ledighetsdag utgörs av:

- Kompensationsledighet i form av en betald ledig dag för varje utebliven ledighetsdag samt
- kontant ersättning per arbetad timme motsvarande ob-ersättning, beräknat månadslönen/300.

Kompensationsledigheten ska uttas i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt.

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 2:3, återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2:1.

Exempel

En tjänsteman 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 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 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 tjänsteman eller grupp av tjänstemän, 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 tjänstemannen har kommit överens om att mertid skall utföras får sån 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 Anteckning av övertid och mertid

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

Mom 5 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att tjänstemannen inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då tjänstemannen 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.

Rasternas sammanlagda längd får inte överstiga en timme per arbetsdag, om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller dennes lokala fackliga organisation. En rast är minst 30 minuter.

Anmärkning

För det fall arbetsgivaren och tjänstemannen, eller dennes lokala fackliga organisation, inte kan komma överens lokalt kan frågan hänskjutas till de centrala parterna som gör en samlad bedömning beträffande rastens längd utifrån verksamhetens behov.

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

Mom 6 Dygnsvila

Tjänstemannen 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 tjänstemannen 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. Detta gäller inte för arbeten som med hänsyn till sin art, allmänhetens behov och andra särskilda omständigheter, måste bedrivas mellan 24.00 och kl. 05.00.

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

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

Anmärkning

Exempel på sådan aktivitet som anges i tredje stycket ovan är evenemangsverksamhet då ansvarig tjänsteman 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 7 Veckovila

Tjänsteman 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 tjänstemannen ges 36 timmars sammanhängande ledighet innan nästkommande veckovila. Denna kompenserade vila utgör betald ledighet.

Tid då tjänstemannen 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 tjänstemannen kompenseras med ledighet eller annat lämpligt skydd.

Mom 8 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 tjänstemannen 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 9 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 tjänstemannen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

§ 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 tjänstemannen. 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 avslutnings-arbeten som normalt förekommer i tjänstemannens 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 tjänsteman som har träffat överenskommelse om oreglerad arbetstid enligt § 11.

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 tjänstemannen 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 mom 2:2 avses med begreppet månadslön tjänstemannens 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 deltidсанställningen. Övertiden ska vara beordrad eller godkännas i efterhand.

§ 14 Obekväm arbetstid och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Mom 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses den del av den ordinarie arbetstiden 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) - huvudregel

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

Helgfri måndag - fredag	
från kl 18.00 till kl 24.00	månadslönen 600
från kl 00.00 till kl 07.00	månadslönen 400
lördag - söndag	
från lördag kl 00.00 till lördag kl 07.00	månadslönen 400
från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00	månadslönen 300
Vid helger gäller följande:	
från kl 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och pingstafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen 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	månadslönen 150

Vid tillämpningen ska för en deltidsanställds tjänsteman 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 Ersättning för obekväm arbetstid – särskilda yrkesgrupper

Tjänsteman som stadigvarande har arbetstiden förlagd på kvällar, lördag-söndag eller helgdag **samt** som arbetar i huvudsak direkt mot besökare, såsom hovmästare, guider, receptionister eller liknande, får ersättning för arbete på obekväm arbetstid enligt nedan.

	2025-05-01-2026-04-30	2026-05-01-2027-05-31
Måndag - fredag från kl 20.00 till kl 06.00 påföljande dag kronor/timme	27.00	28:00
Lördag, midsommar-, jul- och nyårs-afton, från kl 16.00 till kl 06.00 påföljande dag kronor /timme	27.00	28:00
Sön- och helgdag från kl 06.00 till kl 06.00 påföljande dag kronor/timme	27.00	28:00
För arbetstid förlagd mellan kl 01.00 till kl 06.00 utgår dessutom ob-ersättning (natt-ob) med kronor /timme	25.00	26:00

Natt-ob gäller ej personal som stadigvarande arbetar nattjänst i hotellreception och huvudsakligen har sin arbetstid förlagd mellan kl 01.00 till kl 06.00.

Varje påbörjad halvtimme betalas som full halvtimme.

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 tjänsteman 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 obekväm tid ska beordras eller förvarnas om möjligt fyra veckor i förväg.

Mom 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 2 Beredskapstjänst

Gäller t.o.m. 31 oktober 2017

Mom 2:1 Begreppet beredskapstjänst

Gäller t.o.m. 31 oktober 2017

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

Mom 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

Gäller t.o.m. 31 oktober 2017

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
Dock gäller följande:	
fredag - söndag	
från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00	<u>månadslönen</u> 1000
från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 700

Vid helger	
från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj och Kristi himmelfärds dag	<u>månadslönen</u> 1000
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> 700
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> 350

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

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

Mom 2 Beredskap

Gäller fr.o.m. 1 november 2017

Nedan angiven avtalstext ersätter 4.3.3 i allmänna anställningsvillkor.

Mom 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.

En arbetsgivare som vill införa beredskap ska förhandla med den lokala tjänstemannaparten dessförinnan.

Mom 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 skäligen 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.

Mom.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.

Mom 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	månadslön 1750	månadslön 1400	månadslön 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	månadslön 1100	månadslön 900	månadslön 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	månadslön 750	månadslön 600	månadslön 700

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslön}}{450}$	$\frac{\text{månadslön}}{350}$	$\frac{\text{månadslön}}{400}$

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.

Mom 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 2 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.

Mom 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 1

Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av enskilda överenskommelser. Det kan även vara lämpligt att diskutera enskilda överenskommelser om beredskap i samband med lönerevisionen.

Anmärkning 2

När en enskild överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Mom 2.7 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 2:8 Minsta tid för övertidsberäkning

Vid påkallad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för den arbetade tiden, dock minst tre timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas också.

Mom 2:9 Beredskapsersättning i annan form

Arbetsgivare och tjänsteman kan komma överens om att beredskapsersättning ska utges t.ex. i form av ett fast lönetillägg eller som ledig tid.

Överenskommelsen ska vara skriftlig.

Överenskommelsen om beredskapsersättning kan sägas upp av endera parten en månad innan semesterårsskiftet. Uppsägning ska ske skriftligt.

Mom 2:10 Övriga bestämmelser

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

§ 15 Restid i arbetet

Mom 1 Rätt till restidsersättning

- arbetsgivaren och tjänsteman har enats om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast tjänsteman 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
- tjänstemannen har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan tjänsteman har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen 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.

|
NYTT
|

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 tjänsteman 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

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

NYTT

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

NYTT

Restidsersättning betalas per timme med

Restidsersättning	Kompensationsledighet
<u>månadslönen</u> 240	44 min

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 helgdag är ersättningen i stället

Restidsersättning	Kompensationsledighet
<u>månadslönen</u> 190	55 min

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

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

§ 16 Kost på arbetsplatsen

I och med att överenskommelse om anställning träffats görs avdrag för kost på arbetsplatsen för de tjänstemän som arbetar på avdelningar där det kontinuerligt tillagas och serveras mat. Detta gäller inte för tjänstemän med arbetstid som är högst 4 timmar per dag.

Kost på arbetsplatsen omfattar normalt en måltid samt kaffe. För kost betalar tjänstemannen per arbetsdag det pris som framgår nedan.

	2025-05-01 - 2026-04-30	2026-05-01-2027- 05-31
Pris för kost på arbetstid	54,50kr/dag	56,50 kr/dag

På avdelningar där tillagning eller servering av mat inte förekommer tillämpas inte avdrag för kost. För dessa tjänstemän görs avdrag för de dagar tjänstemannen köper mat i personalmatsalen.

Avdraget görs enligt Skatteverkets regler.

Tjänsteman som av medicinska, religiösa eller etniska skäl ej önskar omfattas av kost på arbetsplatsen anmäler detta till arbetsgivaren.

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 31 maj 2027.

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

3231 Löneavtal

Arbetsgivaralliansen

Upplevelse och Kultur

Löneavtal mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Ideella och idéburna organisationer, Unionen och Akademikerförbunden avseende tjänstemän.

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.

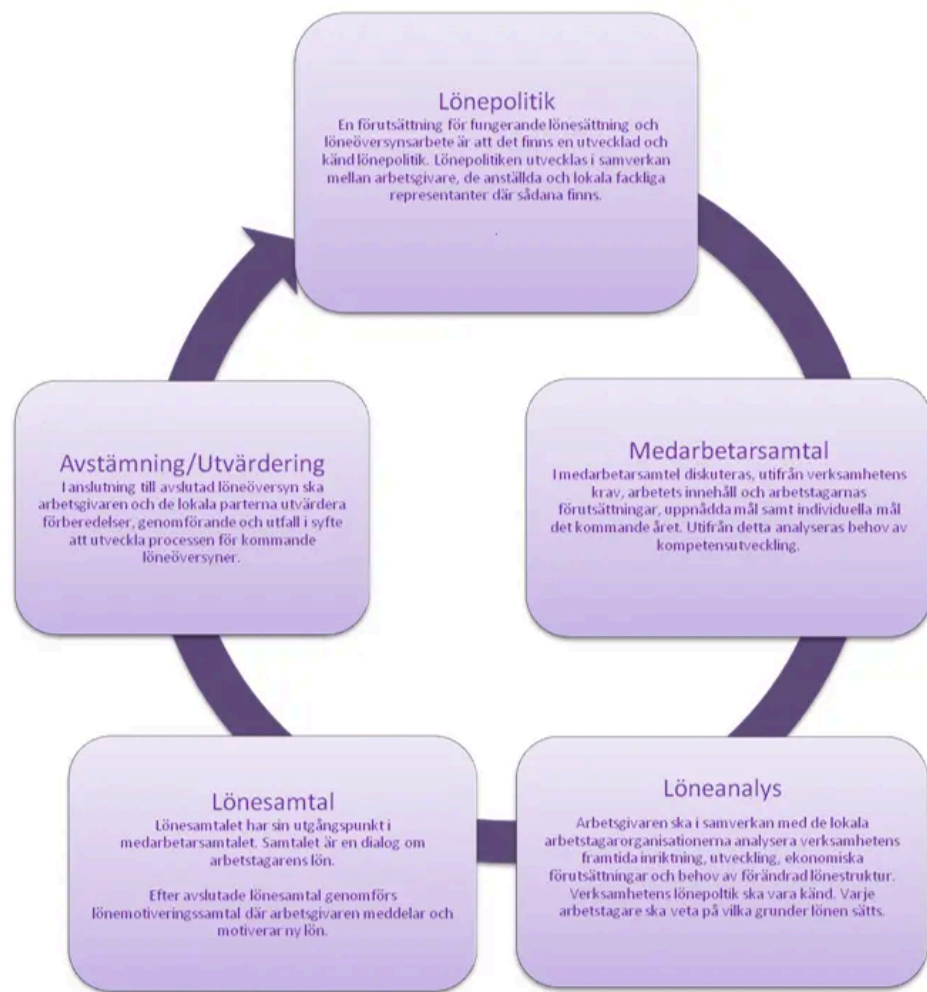
Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.

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

2. Lönepolitik

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

3. Processen



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, inklusive arbetstidsrelaterade frågor,
- organisationens behov av kompetens på kort och lång sikt,
- arbetstagarens behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder på kort och lång sikt samt
- uppföljning av tidigare medarbetarsamtal.
- det fackliga uppdraget
- möjlighet till distansarbete

Kompetensutveckling

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.

I samband med arbetstagares återgång i arbetet efter föräldraledighet, bör arbetsgivaren samråda med arbetstagares 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.

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

Anmärkning

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

5. Löneöversyn

Samtal/förhandling

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla från och med 1 maj 2025 samt 1 maj 2026.

Löneöversynen för 2025 ska vara avslutad lokalt senast 30 september 2025. Löneöversyn för 2026 ska vara avslutad lokalt senast den 31 augusti 2026.

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

Undantag 1:

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.
3. Tjänstemän 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 enligt ovan avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Löneöversyn genomförs genom lönesamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef eller genom lokal förhandling. Hur löneöversynen genomförs för Unionen vid lokal förhandling framgår under rubriken ”Lokal förhandling” i avsnittet ”I förhållande till Unionen gäller att”.

Ny lön meddelas vid ett särskilt lönemotiveringssamtal efter avslutade lönesamtal eller när lokal förhandling avslutats.

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 1 juni 2025, respektive den 1 mars 2026 så begär och i samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I de 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 15 oktober 2025 och den 15 september 2026.

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

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 lönepolitik 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 samt
- 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 eller arbetsgivaren när som helst under lönerevisionsprocessen begära särskild konsultation med centrala parter.

Ogynnsam löneutveckling

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef och arbetstagare diskutera förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

7. Avstämning

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

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

I förhållande till Unionen gäller att:

Lägsta löneökningensutrymme

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

3,0 % per den 30 april 2025

2,8 % per den 30 april 2026

vilket utgör lägsta löneökningensutrymme 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.

Den individuella löneutvecklingen

Vid löneöversyn garanteras varje tjänsteman en lönehöjning med lägst 360 kronor per månad för löneöversyn år 2025 och 346 kronor per månad för löneöversyn år 2026. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Heltidsanställd arbetstagare som erhåller en löneökning lägre än 460 kronor per månad för löneöversyn år 2025 respektive 446 kronor per månad för löneöversyn år 2026 ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet. För deltidsanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid. Är motiveringen hänförlig till arbetstagarens måluppfyllnad, prestationer och/eller behov av kompetensutvecklande insatser eller motsvarande ligger motiveringen till grund för kommande medarbetarsamtal där behov av åtgärder ska behandlas i syfte att leda till en mer gynnsam löneutveckling.

För provisions-, premie- och tantiemavlönad tjänsteman 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 360 kronor per månad och löneöversyn 2026, 346 kronor per månad.

Lägsta löner

Lön för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år ska uppgå till lägst

24 991 kronor från 2025-05-01

25 424 kronor från 2026-05-01

NYTT

NYTT

NYTT

Lönebeloppet avser arbetstagare med heltidsanställning. För deltidсанställd 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 skattetabellen angivet värde samt
- provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt tillämpligt pensionsavtal gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

Lokal förhandling

Om de lokala parterna inte enas om annat genomförs en löneprocess i följande steg.

De lokala parterna samverkar inledningsvis kring löneanalys och lönekartläggning, upprättar en tidsplan för lönerevisionen samt fastställer lönekriterier.

I samband med att lokal förhandling påkallas anger Unionens företrädare vilka som omfattas av löneöversynen. Lönesamtal genomförs mellan arbetstagare och lönesättande chef och därefter lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar. De nya individuella lönerna fastställs sedan i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare. Efter avslutad förhandling meddelar och motiverar chefen medarbetarens nya lön i ett särskilt lönemotiveringssamtal.

8. Utvärdering

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

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

9. Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare. 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:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Sjukavdrag fr.o.m. 15:e 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.

10. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 31 maj 2027.
Förhandlingsprotokollet undertecknades 28 maj 2025.

Arbetsgivaralliansen	Unionen
Branschkommitté	Akademikerförbunden ¹
Ideella och Idéburna Organisationer	

3231 Bilaga 2

Uppsägningstid enligt 11 § lag (1982:80) om anställningsskydd LAS*

Uppsägningstid enligt 11 § lag (1982:80) om anställningsskydd LAS*

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

(SFS 1996:1424)

Anmärkning

*Notera regel om förlängd uppsägningstid i § 9 mom 2:3.

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 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.

Bilaga 4. Förläggning av arbetstidsförkortning - 3231,3217

Rätt till ledig dag

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 ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att första vardagen efter Annandag jul är ledig. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan dag.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan t ex innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställning vid ledighetstidpunkten.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag utges ingen annan ledig dag.

Anmärkning: 1

Ledighet får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar eller arbetsfria dagar.

Anmärkning: 2

Tjänsteman vars anställning upphör under kalenderåret har på begäran rätt till ledighet enligt Mom. 2 under uppsägningstiden.

3231 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Arbetsgivaralliansen och Unionen är överens om följande förhandlingsordning rörande rättstvister gäller fr.o.m. 1 januari 2019

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 jämförig 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 kollektiv-avtalet, 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 och
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

3231 Samverkansavtal

Samverkansavtal

Förhandlingsprotokoll

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 representanter i Allrådet.

§ 3 Ny lagstiftning

Arbetsgivaralliansen och PTK/LO kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggning 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 en 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 Westermark
Kent Ackholt

3231 Samverkansavtal för Arbetsgivaralliansens område samt avtal om arbetsmiljö,

likabehandling och kompetensutveckling

Samverkansavtal för Arbetsgivaralliansens område samt avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

Förändring av Samverkansavtalet 1999-11-29 – 30 med ikraftträdande fr o m den 1 januari 2015

Arbetsgivaralliansen

PTK

LO

Samverkansavtal för Arbetsgivaralliansens område

Det här avtalet ger anställda och arbetsgivare inom Arbetsgivaralliansens verksamhetsområde stora möjligheter att tillsammans skapa former för samverkan.

Parterna vill med detta avtal skapa förutsättningar för en väl fungerande och utvecklande samverkan mellan de lokala fackliga organisationerna, de anställda och arbetsgivarna inom Arbetsgivaralliansens område.

På de arbetsplatser där det finns lokala fackliga företrädare är det viktigt att dessa ges goda förutsättningar för det fackliga arbetet.

Samverkan kan t.ex. ske i partssammansatta organ, genom regelrätta förhandlingar eller i återkommande samtal med den/de anställda. Man kan dessutom enas om andra samverkansformer på arbetsplatsen. Särskilda krav på att hitta fungerande samverkansformer ställs på arbetsplatser med bara en eller ett par anställda, där arbetsgivaren inte dagligen finns representerad.

Anmärkning

Lokal part definieras av respektive central arbetstagarorganisation.

§ 1 Samverkan

Samverkan i organisationer utgår från den enskilde arbetstagaren i dennes kontakt med sin närmaste chef. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att genom samverkan som en naturlig process i organisationen skapa möjligheter för att utveckla verksamheten. För att uppnå ett gott samarbetsklimat ska arbetstagarna ges möjligheter till inflytande, delaktighet och utveckling. Det åligger parterna att utveckla och bevara förtroendefulla partsrelationer med respekt för vardera partens olika roller och arbetsförutsättningar.

Avsikten med avtalet är att arbetstagarna ska komma in i ett tidigt skede i beslutsprocessen för att få möjlighet att påverka.

§ 2 Rättslig grund

Detta avtal är en vidareutveckling av MBL för att främja utveckling och samverkan i organisationerna. Medbestämmandelagen (MBL), förtroendemannalagen (FML), arbetsmiljölagen (AML) samt diskrimineringslagarna utgör den rättsliga grunden för detta avtal.

Följande regler i avtalet gäller oavsett samverkansform:

- Reglerna om arbetstagarkonsult (§ 5, stycke 7-8)
- Frist för begäran av central förhandling i MBL-fråga (§ 7, stycke 3-5)
- Facklig verksamhet (§ 9)
- Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

I de fall den fackliga organisationen har anmält ett fackligt ombud med förhandlingsmandat, ska ett kollektivavtal träffas om samverkansform.

Om den fackliga organisationen inte har anmält ett fackligt ombud med förhandlingsmandat sker det lokala medbestämmandet i form av samverkan på arbetsplatserna. Huvudregeln är att samverkan sker i form av s.k. arbetsplatsträffar eller, på den lilla arbetsplatsen, i form av samtal med den enskilde arbetstagaren.

Vilken samverkansform som gäller på arbetsplatsen ska finnas dokumenterat och vara känt på arbetsplatsen.

Lokalt träffat kollektivavtal ersätter formerna för medinflytande i 11, 12, 14 och 19 §§ MBL med undantag av § 5 fjärde stycket nedan.

Kan inte ett lokalt kollektivavtal om samverkan träffas, gäller reglerna för medinflytande enligt 11, 12, 14, 19 och 38 §§ MBL.

Anmärkning

Vid driftsinskränkningar (arbetsbrist) ska 29 § lagen om anställningsskydd (LAS) tillämpas, det vill säga att förhandling enligt MBL ska äga rum mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation innan beslut fattas. Detsamma gäller vid anlitan av entreprenör (38 § MBL) samt vid verksamhetsövergång 6 b § LAS.

§ 3 Begrepp i samverkansprocessen

Dialog chef – arbetstagare

Den enskilde arbetstagaren ska ges möjlighet att påverka de beslut som angår dennes arbete och utveckling. Detta kan bland annat ske genom regelbundna utvecklingssamtal.

Arbetsplatsträff

Samverkan i form av regelbundna möten med samtliga arbetstagare i hela eller delar av organisationen och där verksamhetsfrågor behandlas.

Samverkansorgan

Samverkan i frågor som rör verksamheten på arbetsplatsen hanteras i ett samverkansorgan där de lokala parterna är representerade.

Organisationsövergripande samverkansorgan

Samverkan i frågor som rör hela organisationens verksamhet hanteras i ett organisationsövergripande samverkansorgan där de lokala parterna är representerade.

§ 4 Information

Information är en viktig del av samverkansprocessen och ges i form av

- löpande information om organisationens verksamhet, utveckling och ekonomi, liksom riktlinjer för personalpolitik,
- information inför beslut i en samverkansfråga.

För en effektiv samverkansprocess förutsätter de centrala parterna att underlag inför beslutsfrågor presenteras i god tid innan samverkan sker.

§ 5 Samverkansformer

De lokala parterna ska utforma samverkansprocessen efter de enskilda organisationernas förutsättningar och verksamhet så att arbetstagarna ges möjlighet till dialog och inflytande.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att samverkan sker i frågor av betydelse för verksamheten eller för en enskild arbetstagare enligt de lokalt fastställda formerna. Arbetstagarparten har ansvar för att på eget initiativ ta upp ytterligare frågor för behandling i samverkansprocessen.

Samverkan kan ske på olika nivåer genom:

- Dialog mellan chef – arbetstagare
- Arbetsplatsträff
- Samverkansorgan
- Organisationsövergripande samverkansorgan

Förhandling skall alltid ske i följande fall:

- Vid driftsinskränkningar (29 § LAS)
- Övergång av verksamhet (6 b § LAS)
- Anlitande av entreprenör (38 § MBL)
- När så särskilt begärs av arbetstagarpart eller arbetsgivaren

Arbetsgivaren är skyldig att, oavsett samverkansform, tydligt klargöra när arbetsgivaren anser att samverkan i en fråga är avslutad samt att avsikten är att fatta beslut när avtalets tidsfrist löpt ut. Om även arbetstagarparten anser frågan avslutad bör man meddela att man inte har för avsikt att gå vidare i frågan.

Anmärkning

Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan vid behov frånga ovanstående samverkansformer och istället begära regelrätt förhandling enligt MBL:

Parterna är överens om att frågor av rent arbetsledande karaktär och som rör arbetstagarens personliga förhållande eller integritet, inte ska behandlas inom samverkanssystemet.

Arbetstagarkonsult

I frågor av för arbetsgivaren och de anställda avgörande betydelse, har den lokala arbetstagarorganisationen möjlighet att begära arbetstagarkonsult. Beslut om anlitande av arbetstagarkonsult sker genom central överenskommelse. Kan de centrala parterna inte enas, ska Allrådet avge ett för de lokala parterna bindande yttrande.

Avtal om anlitande av arbetstagarkonsult ska innehålla uppgift om konsultinsatsernas omfattning, innehåll och kostnad samt avtalsvillkoren för konsulten. Arbetstagarkonsult har rätt till den information från arbetsgivaren som erfordras för att fullgöra uppdraget.

§ 6 Samverkansområden

Områden där samverkan ska ske är:

- **Verksamhetsplanering och ekonomi**

Inom ramen för lokal samverkan bör information om ekonomi och investeringar, framtidsbedömningar m.m. tas upp. Liksom kort och långsiktig planering av verksamheten. Budgetarbetet bör också ske i lokal samverkan liksom övriga frågor av betydelse för de anställdas arbetssituation.

- **Arbetsorganisation**

En väl fungerande organisation och arbetsledning är en förutsättning för ett gott arbetsresultat och för att individen ska trivas på arbetsplatsen. Detta är en viktig fråga för samverkan.

- **Personal**

Personalplanering är ett viktigt område för lokal samverkan. Arbetsgivaren bör ha personalplanering på kort och lång sikt. Denna och de rutiner som gäller lokalt liksom vilken policy som tillämpas i olika frågor bör rymmas inom ramen för lokal samverkan. Till detta område hör bl.a. rekrytering, anställning och introduktion av nya medarbetare. Till området personal hör också frågor som ”vem som gör vad” (bemanning), utvecklingsmöjligheter och utvecklingssamtal, som utgör en viktig grund för individens kompetensutveckling.

De lokala parterna ska fastställa på vilken nivå respektive fråga ska hanteras samt om ytterligare områden ska omfattas av samverkan.

Avtalet om samverkan i arbetsmiljö-, likabehandling- och kompetensutvecklingsfrågor finns i [bilaga 1 till detta avtal](#).

§ 7 Oenighet

Centrala parter förutsätter att arbetsgivaren och lokal facklig organisation på alla sätt försöker lösa frågor i samförstånd. Om oenighet ändå uppstår är arbetsgivaren skyldig att avvakta med beslut om den fackliga organisationen på arbetsplatsen begär det. På arbetsplatser där facklig representant saknas, ska regional/central facklig organisation anmäla oenigheten.

Samverkansprocessen ska hanteras skyndsamt.

Anmälan om oenighet ska ske omgående om det finns facklig representation på arbetsplatsen.

Saknas facklig representation på arbetsplatsen måste den/de anställda ges rimlig tid att få hjälp av sin fackliga organisation. Anmälan om oenighet ska i detta fall ske inom en vecka från det ärendet behandlades på arbetsplatsträffen.

Har anmälan eller begäran inte inkommit inom dessa tidsramar har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

Central förhandling

När en samverkansfråga slutligt hanterats i samverkansprocessen och oenighet kvarstår, kan den fackliga organisationen hänskjuta frågan till central arbetstagarorganisation för begäran om central förhandling.

Central förhandlingsframställan ska tillställas central motpart inom två veckor från det att ärendet har avslutats på lokal nivå. Om begäran om förhandling inte framställs inom tidsfristen, har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan central förhandling genomförts.

§ 8 Formalia

Minnesanteckningar ska föras för att tydliggöra vilka frågor som har hanterats i samverkan, vilka beslut som fattats, alternativt i vilka frågor det uppstått oenighet. Vid förhandling ska protokoll föras.

De lokala parterna ska reglera på vilken nivå och på vilket sätt samverkan ska anses vara avslutad.

§ 9 Facklig verksamhet

I planering av organisationens verksamhet ska hänsyn tas till de fackligt förtroendevalda och deras behov av ledighet för sitt uppdrag. De lokala parterna ska årligen samråda med arbetsgivaren om omfattningen av ledigheten.

Medlem i kollektivavtalsbärande facklig organisation har rätt att under högst fem timmar per kalenderår delta i facklig information på betald arbetstid.

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

§ 10 Uppföljning

Det åligger de lokala parterna att vårda den lokala samverkan. Detta görs bland annat genom regelbunden uppföljning av den lokala samverkansprocessen.

Om samverkansprocessen inte fungerar, ska detta påtalas så att bristerna kan åtgärdas.

Samtliga anställda och arbetsgivarföreträdare ska ha god kunskap om formerna för samverkan.

§ 11 Centrala parternas ansvar

De centrala parterna ska följa utvecklingen av detta avtal samt medverka till att sprida information om avtalet. De centrala parterna ska verka för att goda samverkansformer etableras.

§ 12 Förhandlingsordning vid rättstvist

Parterna är överens om att förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO gäller i de delar som inte regleras i samverkansavtalet. Rättstvist beträffande frågor som regleras i samverkansavtalet och lokala avtal som tillkommit med anledning av samverkansavtalet avgörs av Allrådet.

Allrådets uppgift är också att ge arbetsgivare och lokala fackliga organisationer råd vid tillämpningen av samverkansavtalet. Parterna är överens om att försöka hitta samförståndslösningar och i möjligaste mån undvika tvister.

Allrådet

Allrådet består av två ledamöter från Arbetsgivaralliansen samt en från LO respektive PTK, eller de som LO respektive PTK utser. Rådet hanterar även eventuella tvister kring tolkning av förhandlingsordning. På begäran av någon av parterna kan rådet även utse opartisk ordförande.

3231 Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling

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. Målet är att förena en väl fungerande 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 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 arbetstagarnas 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 klargöras 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 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 arbets-tagaren 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 organisa-tioner 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/medarbetarsamtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan.

Behov 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.

3231 Studentmedarbetaravtal avseende bransch

Upplevelse och Kultur inom Arbetsgivaralliansen

Studentmedarbetaravtal avseende bransch Upplevelse och Kultur inom Arbetsgivaralliansen

Avtal om studentmedarbetare
mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen.

Parterna är överens om att på branschområdet Upplevelse och Kultur inom Arbetsgivaralliansen införa en möjlighet till studentmedarbetaranställning enligt nedan.

Avtalet löper från och med den 1 juli 2017 tillsvidare.

1 Syfte

Parternas syfte med detta avtal är att underlätta för studerande på universitets- och högskolenivå att under terminerna få anställning inom Arbetsgivaralliansens bransch Upplevelse och Kultur, parallellt med att de bedriver studier.

Det är parternas uppfattning att genom detta avtal skapas det förutsättningar att förena arbete och studier, där arbetsuppgifterna är kvalificerade och har en koppling till de pågående studierna. En sådan koppling bidrar till att ge den studerande praktisk arbets-erfarenhet och en inblick i branschen. Det underlättar i sin tur övergången mellan studier och yrkesliv samtidigt som berörda verksamheter tillförs aktuell kunskap.

Genom detta avtal underlättas framtid rekryteringar av färdigutbildade akademiker till Arbetsgivaralliansens avtalsområde Upplevelse och Kultur.

2 Förutsättningar

Studentmedarbetaranställning är tillämpligt under följande förutsättningar:

- Arbetsgivaren är medlem i Arbetsgivaralliansen och tillämpar branschavtal Upplevelse och Kultur.
- Arbetstagaren är inskriven och bedriver studier på högskolenivå (6 kap 2 § högskoleförordningen).
- En anställning kan som längst sammanfalla med höst- och vårterminen i följd. Det finns dock ingen begränsning i antalet anställningar för samma person.
- Anställning löper under terminstid och omfattar i genomsnitt högst 15 timmar per vecka under anställningstiden.

Anställning enligt studentmedarbetaravtal kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning, under förutsättning att dessa arbetstagare inte uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning. Om det finns tidigare anställda med återanställningsrätt och de uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning är parterna ense om att sådan arbetstagare kan tacka nej till en studentmedarbetaranställning utan att förverka sin återanställningsrätt.

3 Villkor för studentmedarbetare

För anställningen gäller de allmänna villkoren i Arbetsgivaralliansens branschavtal Upplevelse och Kultur mellan undertecknade parter, förutom i detta avtal angivna undantag.

4 Anställning

Studentmedarbetaranställning är en särskild anställningsform.

Studentmedbetaranställning enligt detta avtal ger inte och tillgodoses inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till ny anställning som avses i 25 § LAS.

5 Lön

För studentmedbetaranställning enligt detta avtal utges timlön. Lönen fastställs enligt avtalet Upplevelse och Kultur.

6 Arbetstid

Arbetstiden ska förläggas och villkoren i övrigt bestämmas på ett sätt som medverkar till att det grundläggande syftet med anställningen uppnås. Arbetsgivaren förlägger arbetstiden efter samråd med studentmedarbetaren. Vid förläggning ska hänsyn tas till studentmedarbetarens behov av att delta i obligatoriska moment, till exempel examination inom ramen för pågående utbildning.

7 Anställningens upphörande

Arbetsgivare eller studentmedarbetare som vill att anställningen ska avbrytas i förtid ska underrätta varandra om detta senast en månad i förväg. Underrättelsen ska ske skriftligen.

Att avbryta anställningen kräver inte saklig grund.

För Arbetsgivaralliansen

För Unionen

Branschkommitté Upplevelse

och Kultur

Marie Lav

Andreas Nymark

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.

3231 Förteckning över avtal som ej medtagits i trycket

Förteckning över avtal som ej medtagits i trycket

Beredskapsavtal mellan Arbetsgivaralliansen och LO/PTK

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för
Asbestexponering Arbetsgivaralliansen och LO/PTK

Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan Arbetsgivaralliansen och LO/PTK

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) mellan Arbetsgivaralliansen och PTK

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen – PTK

Avtal om omställning och kompetensstöd - Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst - PTK

Pensionsavtal, ITP mellan Arbetsgivaralliansen och LO/PTK

Avtal mellan Arbetsgivaralliansen och PTK om social trygghet vid utlandstjänstgöring