

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om fredsplikt vid utstationering av arbetskraft till Sverige
Parter	Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM) Unionen
Datum	17 november 2025
Närvarande för	Arbetsgivarparten: Henrik Stävberg Lisa Lindmark Wastelius Gustaf Björnberg (vid protokollet) Arbetstagarparten: Jessica Bromander
Justeringspersoner:	Henrik Stävberg Jessica Bromander

-
- § 1 Parterna avser att reglera frågan om fredsplikt för respektive part i tvister som rör situationer där utländska företag (företag med säte i annat land än Sverige) utstationerar personal för arbete i Sverige från annat land inom EU/EES eller Schweiz.
- § 2 Parterna åtar sig fredsplikt i sådana tvister om det utländska företaget ska utföra arbete på uppdrag av ett medlemsföretag i IKEM och det utstationerande företaget avseende utstationeringen i Sverige tecknar kollektivavtal enligt bilaga 1.
- § 3 Parterna är medvetna om att det till följd av olikheter mellan olika länders system blir nödvändigt att göra vissa sammantagna bedömningar av om villkorsnivåer motsvarar varandra. Parterna är likaså medvetna om att bolag som utstationerar tjänstemän för arbete i Sverige kan omfattas av regler i ursprungslandet beträffande lönebildning och lönesättning.

- § 4 Fredsplikten gäller parterna, deras medlemmar och även i förhållande till utstationerande företag som nämns i § 2. I förhållande till andra utstationerande företag än de som omnämns i § 2 innebär detta avtal ingen fredsplikt.
- § 5 Unionen åtar sig att anmäla detta avtal med bilagor till Arbetsmiljöverket.
- § 6 Detta kollektivavtal löper tillsvidare fr o m den 17 november 2025 och kan sägas upp skriftligen med sex månaders uppsägningstid. Vid uppsägning av detta avtal upphör enskilda kollektivavtal som träffats med stöd av detta enligt bestämmelsen i § 14 i de enskilda kollektivavtalen.

Vid protokollet



Gustaf Björnberg

Justeras



Henrik Stävberg



Jessica Bromander

Kollektivavtal rörande villkor vid utstationering från annat land inom EU/EES eller Schweiz, då arbete ska utföras på uppdrag av medlemsföretag i Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM)

- § 1 Kollektivavtalet omfattar tjänstemannaarbete som utförs vid utstationering till Sverige och som utförs på uppdrag av medlemsföretag i Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM).
- § 2 Vid utstationering ska företaget tillämpa lön och andra anställningsvillkor som minst motsvarar
- a) beträffande ersättning: de ersättningsregler som följer av Tjänstemannaavtalet mellan IKEM och Unionen, i §§ 5-6 och överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid mellan IKEM och Unionen (bilaga A-B),
 - b) beträffande arbetstider: Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän mellan IKEM och Unionen m fl, gällande överenskommelser om Arbetstidsbestämmelser vid arbete under jord, överenskommelse om ersättning för veckovila (bilaga C-E), överenskommelse om arbetstidsförkortning (bilaga F) och nationaldagen (bilaga G), samt
 - c) den lön som framgår av vid varje tidpunkt gällande avtal om lokal lönebildning i företagen mellan IKEM och Unionen (bilaga H).

Anmärkning 1: 6-10 §§ utstationeringslagen tillämpas beträffande semester med mera i den utsträckning frågorna inte regleras i detta avtal.

Anmärkning 2: Bolaget ska vid lönesättning i samband med utstationering beakta de principer för lönesättning som följer av § 2, Avtal om lokal lönebildning i företagen, IKEM - Unionen i den mån dessa är tillämpliga.

- § 3 Beträffande arbetstidsförkortning ska överenskommelse om arbetstidsförkortning (bilaga F) och nationaldagen (bilaga G) tillämpas så att intjänat värde under utstationeringen disponeras som kontant betalning om inte företaget redan tillämpar system med tidbanker eller arbetstidsförkortning och tiden förs dit. Kontant betalning ska utbetalas senast den dag utstationeringen upphör.
- § 4 I situationer där Tjänstemannaavtalet medger att lokal överenskommelse kan träffas om annat än vad som föreskrivs i de bestämmelser som anges i §§ 2 och 3 ovan, ska i stället överenskommelse kunna träffas mellan den enskilde arbetstagaren och företaget. När det gäller överenskommelse om lön eller om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid så ska överenskommelse om avvikelser först träffas mellan företaget och Unionen och därefter mellan företaget och den enskilde tjänstemannen.

§ 5 Företaget åtar sig att träffa pensioneringsavtal med Collectum om ITP-planen och grupplivförsäkring (TGL) samt att träffa avtal om TFA via FORA. Vid träffande av sådana avtal förutsätts att företaget medges undantag i den omfattning som följer av vid var tid gällande och tillämpliga försäkringsbestämmelser.

Anmärkning 1: Unionen och IKEM är överens om den principiella utgångspunkten att ett utstationerande företag inte ska behöva träffa avtal om försäkringar eller tjänstepension i de fall där ett motsvarande försäkringsskydd och tjänstepensionslösning redan finns (dubbelförsäkring). Mot den bakgrunden ska Unionen, i samband med detta kollektivavtals undertecknande, informera företaget om att det vid tecknandet av försäkringsavtal med Collectum och Fora kan medges vissa undantag. Vilka dessa är framgår av Avsnitt D, bilaga 1 till ITP-planen, respektive §§ 56-60 i gemensamma försäkringsvillkor för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. (Enligt försäkringsvillkoren medges inte undantag från arbetsskadeförsäkring (TFA) och grupplivförsäkring (TGL)).

Anmärkning 2: Det finns inte krav på att företaget tecknar Omställningsavtalet.

§ 6 För arbetstagare som varit utstationerade mer än 12 månader, alternativt 18 månader om arbetsgivaren enligt 12 § utstationeringslagen gjort anmälan om förlängning av tidsgränsen, ska arbetsgivaren utöver vad som angivits ovan tillämpa vissa tillkommande bestämmelser i Tjänstemannaavtalet. De tillkommande bestämmelserna ska också tillämpas om arbetsgivaren enligt 13 § utstationeringslagen ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats då arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid ska beaktas. Dessa tillkommande bestämmelser är (se bilaga I):

- § 8 Sjuklön m.m.
- § 9 mom 1 Permission
- § 10 Föräldraledighetstillägg

Vid lönerevision under längre utstationeringar tillämpas de bestämmelser i Avtal om lokal lönebildning i företagen, IKEM-Unionen, som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, exempelvis reglerna om lönesamtal och individgaranti. Däremot behöver företaget inte tillämpa de bestämmelser i löneavtalet som avses att fullgöras mellan företaget och Unionen, exempelvis bestämmelserna om inledande och avslutande förhandling. Dock ska företaget vid respektive revisionstidpunkt fördela den i Avtal om lokal lönebildning i företagen, IKEM-Unionen, bestämda procentsatsen för löneökningar (som för lokala parter bundna av hela löneavtalet gäller om de

Handwritten signature and date 11/8

inte enas om annat), till den del detta inte uppfyllts genom företagets ordinarie lönebildningsprocess.

Anmärkning: Vid långvarig utstationering ska företaget, utöver vad som följer av § 2 ovan, tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor enligt svensk lag eller annan författning som följer av 11 § utstationeringslagen samt informera enligt 14 § samma lag.

- § 7 Företaget ska informera de utstationerade arbetstagarna om de anställningsvillkor som enligt detta avtal ska tillämpas under utstationeringen.
- § 8 Enligt 29 § utstationeringslagen ska företaget anmäla utstationering till Arbetsmiljöverket. Företaget ska skicka en kopia av anmälan till Unionen. Om företaget för brott mot denna skyldighet åläggs sanktionsavgift enligt utstationeringslagen ska ingen ytterligare sanktion komma ifråga för kollektivavtalsbrott.
- § 9 Avseende medbestämmandelagens regler är parterna överens om att förhandlingsskyldigheterna i den lagen, beträffande detta avtal, endast ska gälla detta avtals rätta tillämpning. Vid undertecknandet av detta avtal ska företaget uppge vilken person hos företaget som Unionen ska vända sig till i fråga om förhandlingar och tillämpning av detta avtal.
- § 10 Företaget ska på anmodan från Unionen, på engelska eller svenska, eller på annat lämpligt vis, redovisa att man faktiskt tillämpar detta avtal.
- § 11 Om de regler i Tjänstemannaavtalet eller andra överenskommelser som är relevanta för detta avtal förändras ska dessa ändrade regler tillämpas i detta avtal från och med en månad efter det att ändringarna i det ändrade avtalet trätt i kraft.
- § 12 Tecknandet av detta avtal innebär fredsplikt mellan parterna.
- § 13 Tvist med anledning av avtalet prövas enligt svensk rätt och vid svensk domstol.
- § 14 Avtalet gäller under 12 månader från dagen för undertecknandet. I de fall företaget därefter utstationerar arbetstagare för arbete som utförs på uppdrag av medlemsföretag i IKEM ska detta avtal träffas på nytt.

Ort datum

Företagets namn

Unionen

Bilagor

A, Tjänstemannaavtalet §§ 5-6,

B, Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid,

C, Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän,

D, Arbetstidsbestämmelser vid arbete under jord,

E, Överenskommelse om ersättning för veckovila,

F, Överenskommelse om arbetstidsförkortning,

G, Överenskommelse om nationaldagen,

H, Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan IKEM och Unionen,

I, Tjänstemannaavtalet § 8, § 9 mom 1 och § 10

samt engelsk översättning som informerar om innehållet i avtalsvillkoren.

§ 5 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Mom 1:1 Definition

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som en tjänsteman utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för anställningen, om arbetsgivaren beordrat övertidsarbetet eller godkänt det i efterhand.

Om arbetstiden under en viss del av året är förkortad utan motsvarande förlängning under annan del av året, uppkommer övertid först när tjänstemannen fullgjort den längre dagliga arbetstid som gäller under resten av året.

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt ingår i befattningen.

Mom 1:2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av övertid tas endast fulla halvtimmar med. Om övertidsarbete utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Mom 2 Kompensation för övertid

Mom 2:1 Pengar, ledighet, lön, semester

Övertidsarbete kompenseras med

- pengar
- ledighet
- högre lön

- längre semester
- enligt reglerna nedan

Mom 2:2 Pengar eller ledighet

Tjänstemannen har rätt till övertidskompensation antingen i pengar (övertidsersättning) eller i form av ledig tid (kompensationsledighet), om inte annat följer av Mom 2:3 eller Mom 2:4 nedan.

Kompensationsledighet ges om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget. Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt, beakta tjänstemannens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

Mom 2:3 Högre lön, längre semester

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att tjänstemannen i stället för pengar eller ledighet får högre lön och/eller tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådana överenskommelser träffas med tjänstemän i chefsställning eller sådana tjänstemän vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att själva förlägga sin arbetstid.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och avse ett semesterår om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Anmärkning:

Sådan överenskommelse bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår och regelbundet utvärderas i dialog med tjänstemannen.

Det förutsätter att arbetsgivaren och tjänstemannen inför en överenskommelse gör en bedömning av befattningens karaktär och/eller den mängd arbete som kan förväntas att tjänstemannen har att utföra samt att de anpassar kompensationen i form av lön och/eller semester till den bedömningen. Särskilt inför en nyanställning är det viktigt att en överenskommelse föregås av en sådan bedömning. Vid behov kan den anställda vända sig till sin fackliga organisation för diskussion om bedömning.

Under de första sex månaderna av en tidsbegränsad anställning är det i fall där tjänstemannen är oprövad på arbetsmarknaden inte lämpligt att träffa överenskommelse enligt denna bestämmelse.

En överenskommelse enligt detta moment innebär inte att arbetsgivaren avhänder sig ansvaret för att omfattningen av tjänstemannens arbetstid hålls på en rimlig nivå. En överenskommelse innebär inte heller att tjänstemannen får en utökad skyldighet att arbeta utöver det ordinarie arbetstidsmåttet enligt kollektivavtalet.

Mom 2:4 Förberedelse- och avslutningsarbete

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen kommit överens om att förberedelse- och avslutningsarbete dagligen ska utföras och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn till detta, ska tjänstemannen kompenseras för förhållandet genom att få 28 dagars semester.

Mom 2:5 Underrättelse till tjänstemannaklubb

Om överenskommelse har träffats enligt Mom 2:3 eller Mom 2:4 ska arbetsgivaren, när det sker, underrätta berörd tjänstemannaklubb om detta. Efter underrättelse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Mom 3 Beräkning av övertidsersättning och kompensationsledighet

Mom 3:1 Övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

Övertidsarbete kl 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar	Övertidsarbete på annan tid
$\frac{\text{månadslönen}}{94}$	$\frac{\text{månadslönen}}{72}$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid beräkning av övertidsersättning ska deltidanställd tjänstemans lön räknas upp till heltidslön.

Med övertidsarbete på "annan tid" jämföras övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Mom 3:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar	Övertidsarbete på annan tid
1,5 timmar	2 timmar

Mom 3:3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid ersätts enligt lokalt avtal.

Kan avtal enligt ovan inte träffas utges ersättning enligt följande:

- Vid övertidsarbete som medfört inställelse; övertidsersättning eller kompensationsledighet utges som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är skilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.
- Vid övertidsarbete som inte medfört inställelse; övertidsersättning utges för faktiskt arbetad tid.

Arbetsgivaren ska ersätta eventuella resekostnader vid övertidsarbete enligt ovan. Detta gäller även för tjänstemän som inte har rätt till övertidsersättning eller kompensationsledighet.

§ 6 Restidsersättning

Mom 1 Restid

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

Restid som ligger inom tjänstemannens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid tas därför endast sådana tjänsteresor med som ligger utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med. Restid såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska 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 tjänstemannen 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 arbetsgivaren.

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

Mom 2 Rätt till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag:

Huvudregel

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 3 nedan.
- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 3 såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid ska utges i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lön.
- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om detta.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Vid beräkning av restidsersättning ska deltidsanställd tjänstemans lön räknas upp till heltidslön.

BILAGA B

ÖVERENSKOMMELSE OM ERSÄTTNING FÖR FÖRSKJUTEN ARBETSTID, BEREDSKAPSTJÄNST OCH JOURTID

Unionen, Sveriges Ingenjörer / Naturvetarna

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid

mellan IKEM och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer /
Naturvetarna.

Mom 1 Förskjuten arbetstid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

Protokollsanteckningar:

a. Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.

b. Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs inom den sk bandbredden.

3. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

4. Förskjuten arbetstid ersätts enligt följande:

Kvällstid	Ersättning/timme
Måndag – torsdag från kl. 18 till kl. 24	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$

Fredag kväll och Nattid	Ersättning/timme
Fredag från kl. 18 till kl. 24 Måndag – lördag från kl. 00 till kl. 07	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
Lördag och söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från kl. 07 lördag till kl. 24 söndag Från kl. 07 till kl. 24 trettondagen Från kl. 07 till kl. 24 den 1 maj Från kl. 07 till kl. 24 Kristi Himmelsfärdsdag Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
Storhelgstad	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 dagen efter midsommardagen Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.
7. Någon rätt till ersättning för förskjuten tid föreligger inte om förskjutningen beror på den anställdes önskemål.

Mom 2 Beredskapstjänst

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst.
Lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.
3. Ersättning per timme enligt tabell.

Vardagar	Ersättning/timme
Måndag till fredag om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{månadslönen}}{1\,400}$
Fredag kväll – söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från fredag kl. 18 till söndag kl. 24 Från kl. 18 dag före trettondagen till kl. 24 trettondagen Från kl. 18 Valborgsmässafton till kl. 24 den 1 maj Från 18:00 dag före Kristi Himmelsfärdsdag till kl. 24 Kristi Himmelsfärdsdag Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	$\frac{\text{månadslönen}}{650}$
Storhelg	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 dagen efter midsommardagen	$\frac{\text{månadslönen}}{320}$

Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	
---	--

Beredskapsersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

4. Vid arbete under beredskap tillämpas ersättningsreglerna i § 5 Mom 3:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

6. Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid.

Mom 3 Jourtid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

3. Ersättning per timme enligt tabell.

Vardagar	Ersättning/timme
Måndag till fredag om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
Fredag kväll – söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från fredag kl. 18 till söndag kl. 24 Från kl. 18 dag före trettondagen till kl. 24 trettondagen Från kl. 18 Valborgsmässoafton till kl. 24 den 1 maj Från 18:00 dag före Kristi Himmelsfärdsdag till kl. 24 Kristi Himmelsfärdsdag Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	$\frac{\text{månadslönen}}{320}$

Handwritten signature

Storhelg	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 dagen efter midsommardagen Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	$\frac{\text{månadslönen}}{130}$

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

4. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
5. Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR TJÄNSTEMÄN

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Arbetstidsavtalet ersätter hela arbetstidslagen och reglerar arbetstidens längd, ordinarie arbetstid och övertid samt förläggningsregler för ledighet såsom rast, pauser, veckovila och nattvila.

Ersättningsfrågor angående arbetstid regleras i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos Arbetsgivare anslutna till IKEM. Avtalet ersätter Arbetstidslagen i sin helhet. Begreppet "tjänsteman" respektive "tjänstemannaklubb" i detta avtal innefattar "arbetsledare" respektive "arbetsledarklubb".

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i Arbetsmiljölagen.

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-4 gäller inte beträffande:

- tjänstemän i företagsledande ställning;
- arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom 3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 5 Mom 2:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-4. Sådan överenskommelse får endast träffas för

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat; och för
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn



till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

Anmärkning till mom 2 och 3:

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i §§ 2-4. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-4 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom detta avtal.

Undantag från arbetstidsreglering är främst tänkt att tillämpas för tjänstemän med frihet att själva påverka förläggningen av sin arbetstid samt för tjänstemän som själva har inflytande över mängden av eget arbete.

Överenskommelse som omfattar Arbetstidsavtalet §§ 2-4 bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår.

Arbetsgivaren kan inte genom en överenskommelse enligt detta moment befrias från ansvaret för arbetsmiljöfaktorer och tillämpningen av bland annat Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2-4 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

§ 2 Arbetstidsmått m m

Mom 1 Tillgänglig arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid och jourtid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte för tjänsteman överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Därutöver gäller vid skiftarbete att den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte får överstiga:

Vid tvåskiftsarbete	40 timmar*
Vid intermittent treskiftsarbete	38 timmar
Vid kontinuerligt treskiftsarbete	36 timmar
Vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift	35 timmar
Vid arbete under jord	enligt bilaga 2

*Tjänsteman i intermittent tvåskiftsarbete som följer produktionen för arbetare bör tillgodoräkna sig betald ledighet i samma omfattning som enligt kollektivavtal utges till underställda arbetare. Om sådan ledighet inte utlagts i arbetsschemat, utlägges ledigheten efter samråd som betalda lediga dagar, varvid ska beaktas såväl produktionens som tjänstemannens berättigade intressen.

Anmärkningar:

1. Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.
2. Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om olika sätt att inrätta arbetstiden utöver de i avtalet angivna, vilka dels främjar verksamheten men även tillgodoser individuella önskemål beträffande förläggningen av arbetstiden.

Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast förläggas så att tjänstemannen inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

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

Mom 4 Dygnsvila

Mom 4:1 Huvudregel

Varje tjänsteman ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema (dygnsvila).

Mom 4:2 Undantag

1. De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från Mom 4:1, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.
2. Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten får avvikelse från Mom 4:1 göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

3. Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten är avvikelse från Mom 4:1 tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

Mom 4:3 Avvikelse gällande förläggning av motsvarande ledighet

Då det av objektiva skäl inte går att lägga ut den motsvarande ledigheten enligt Mom 4:2 i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, ska den motsvarande ledigheten förläggas inom sju kalenderdagar.

Anmärkning:

Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande ledigheten för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att tjänstemannen trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.

Om motsvarande ledighet inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte enbart ekonomisk kompensation.

Mom 4:4 Förläggning av motsvarande ledighet till ordinarie arbetstid

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande ledigheten till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Mom 5 Nattvila m m

Mom 5:1 Nattarbete

Med natt avses perioden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Avvikelse från andra stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från andra stycket får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

Mom 5:2 Nattarbetande

Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Anmärkningar:

- 1. Vid genomsnittsberäkningen ska för varje påbörjad period om sju dagar veckovilan räknas av från beräkningsperioden. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

Mom 5:3 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Mom 6 Veckovila

Varje tjänsteman ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Till veckovilan räknas inte beredskapstid då tjänstemannen får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras vid t.ex. beredskap eller övertidsarbete. Tjänstemannen ska därvid erhålla kompensation i enlighet med Överenskommelse om ersättning för veckovila.

Mom 7 Övertid

Mom 7:1

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

- övertidsarbete har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt Mom 7:2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Mom 7:2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per 12 månaders period.

Kommentar:

12 månaders perioden avser en fast period, vanligen tillämpas kalenderår.

Mom 7:3

Allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar under tre på varandra följande kalendermånader. Dock får övertid räknad under en enskild kalendermånad tas ut med maximalt 100 timmar. Dessa 100 timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.


HD

Lokala parter kan även komma överens om att övertid får tas ut med högst 144 timmar under 12 på varandra följande veckor dock maximalt 96 timmar under fyra veckor.

Mom 7:4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 ovan.

Kommentar:

Även ledighet som Tjänsteman erhållit vid uttag enligt Överenskommelsen arbetstidsförkortning, 1. Livsarbetstid – arbetstidskonto återförs enligt ovan, för närvarande som mest 32 timmar, för 2026 som mest 40 timmar.

Exempel:

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt Mom 7:2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 de fyra övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten.

Under 12 månadersperioden får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts med kompensationsledighet skall, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

Mom 7:5

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundsparten för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

Mom 7:6

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 150 timmar per 12 månaders period.

Mom 7:7

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 7:2 ovan.

§ 3 Jourtid

Mom 1

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

Mom 2

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

Mom 3

Parterna är ense om att jourtid med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller personalresursmässiga skäl.

§ 3a Beredskap

Beredskapstjänstgöring ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman. Parterna är ense om att beredskapstjänstgöring med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller tillfälliga personalresursmässiga skäl.

Anmärkning:

Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.

§ 4 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 2 Mom 7 och jourtid enligt § 3. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Arbetstidsbestämmelser vid arbete under jord

Vid arbetet under jord får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Därutöver gäller vid skiftarbete att den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga:

Vid intermittent tvåskiftarbete	35 timmar
Vid kontinuerligt två- eller treskiftarbete samt intermittent treskiftarbetet	35 timmar, varjämte årsarbetstiden minskas med 40 timmar.

Överenskommelse om ersättning för veckovila

mellan IKEM och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna respektive Ledarna.

§ 1

Parterna är ense om att 36 timmars veckovila ska eftersträvas.

I de fall 36 timmars veckovila inte kan uppnås kan lokalt avtal träffas om kompensation för detta. Om lokalt avtal inte träffats erhåller tjänstemannen för varje avbrott i veckovilan kompensation enligt följande:

1. Ett tillägg om 1,0 % av tjänstemannens fasta kontanta månadslön, och
2. En halv betald ledig dag.

Varje avbrott i veckovilan utöver 10 kompenseras med en betald ledig dag.

Avbrott i veckovilan respektive betalda lediga dagar beräknas per kalenderår.

Beträffande förläggningen av all ledighet träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen. Normalt bör ledigheten förläggas inom fem dagar efter senaste avbrott i veckovilan och såvitt möjligt i anslutning till veckoslut.

§ 2

För att övertidsarbete (vid sidan av jour- och beredskapstjänst) ska kompenseras enligt § 1 förutsätts att arbetet uttryckligen är beordrat före tjänstgöringen.

Överenskommelse om arbetstidsförkortning

1 Livsarbetstid – Arbetstidskonto enligt 2025-2027 års avtal

Följande regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat:

1. Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla tjänstemän.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp beräknat på lön och ersättningar för ordinarie arbetstid under föregående avtalsår.

Avsättningen utgör:

Procent	Datum	Motsv ledighet
2,0	2025-03-31	4 dagar*
2,5	2026-03-31	5 dagar*

* Se även under punkt 2a respektive 2b nedan.

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.
4. Tjänsteman bestämmer hur uttag ska ske från arbetstidskonto enligt punkt 3. Väljer tjänstemannen att uttaget ska ske genom betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.
5. Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett avtalsår till ett annat. Ledighet som inte uttagits under avtalsåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något av de tre valen.
6. När arbetstidsförkortning tas ut i ledighet ska sådan uttagen ledighet upp till för närvarande 32 timmar, 40 timmar from 2026-04-01, återföras till övertidsutrymmet. Sådan återföring får tillsammans med återföring enligt Avtal om arbetstids-

bestämmelser för tjänstemän §2 mom 7:4 inte överstiga 75 timmar per 12 månaders period.

2a Arbetstid enligt 1998 års avtal (SIF/CF) numera Unionen och Sveriges Ingenjörer

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bl a träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidsanställd tjänsteman i proportion härtill. Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Om överenskommelse inte träffas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen för berörd tjänsteman med 0,5 % per lönerevisionstidpunkt respektive år.

2b Arbetstid enligt 1998 års avtal (Ledarna)

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bl a träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidsanställd tjänsteman i proportion härtill.

Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Om överenskommelse inte träffas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen för berörd tjänsteman med 0,5 % per lönerevisionstidpunkt respektive år.

Vid företag där överenskommelse om "livsarbetstid" gäller för andra arbetstagargrupper kan motsvarande överenskommelse träffas för medlem i Ledarna.

Överenskommelse om nationaldagen

Riksdagen beslutade i december 2004 att fr o m år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Mot bakgrund av att nationaldagen, till skillnad från annandag pingst, med jämna mellanrum kommer att infalla på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag har Industri- och KemiGruppen (numera IKEM) och Sif (numera Unionen), Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna träffat följande överenskommelse.

1. I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltids-arbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.
2. I företag som tillämpar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen under förutsättning att även anställda i denna arbetstidsart ges kompensation enligt p 1 ovan.
3. De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt p 1 ovan ska hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen respektive livsarbetsårskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning.

I företag där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta, varvid värdet av ovanstående timmar beräknas till 0,125 %.

1 april 2025 – 31 mars 2027

Avtal om lokal lönebildning i företagen: Unionen

IKEM och Unionen är ense om följande avtal för medlemmar i Unionen i företag som är med i IKEM.

§ 1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen, vilket skapar förutsättningar för tjänstemännens löneutveckling i företaget.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat.

Avtalets inriktning är att skapa en process där insatser, kompetens och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå.

§ 2 Principer för lönesättning i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas art och innehåll samt
- individuella insatser, kompetens och arbetsresultat.

I varje företag tydliggörs vad det är som påverkar lönen, t ex personliga färdigheter och egenskaper, ansvar för personal, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, initiativförmåga, idérikedom, mm.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas goda arbetsinsatser, hur tjänstemannen uppfyllt utsatta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

§ 3 Kompetensutveckling

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar kräver ständigt ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen därmed bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens.

En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling

En del i dialogen vid mål- och utvecklingssamtalet bör vara att diskutera tidsåtgången och övergripande inriktningen för den kompetensutveckling som tjänstemannen själv ansvarar för inom ramen för tjänstemannens arbetsuppgifter. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

§ 4 Förhandlingens uppstartsfas

Mom 1 Samverkan

Det är i enlighet med avtalets intentioner att genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Det är en förutsättning att parterna samverkar för att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Parterna ska även eftersträva samarbets- och förhandlingsformer som passar in i företagets övriga verksamhet.

Målet med detta avtal är helt lokal lönebildning varför lokala parter utifrån avtalet bör träffa överenskommelse om löneprocessen i sin helhet.

Detta förutsätter att de lokala parterna planerar hur löneprocessen ska genomföras vad gäller t.ex. tidplan för utvecklings- och målsamtal, lönesamtal och datum för lönerevision.

Lokala parter behöver även vara överens om hur tillämpningen av löneprocessen ska utvärderas, vilka kriterier som ska gälla för lönesättning och hur löneökningar bestäms.

Mom 2 Analys av lönestrukturen

Inför löneprocessen ska företaget och lokala parter göra en gemensam analys av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge.

Om det framkommer i analysen att det finns osakliga eller diskriminerande löneskillnader ska dessa justeras.

Den gemensamma analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar i lönestrukturen och lönenivåerna. Det kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader i övrigt.

Analysen av lönestrukturen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna utgår från hur lönestrukturen ska

stödja verksamhetsmålen, och därmed uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar goda arbetsinsatser.

Anmärkning:

Analysen ska inte förväxlas med diskrimineringslagens krav om lönekartläggning.

Mom 3 Förutsättningar inför lönerevisionen

I löneprocessen ingår att parterna inledningsvis går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om lönerevisionsdatum, kriterierna för lönesättning och tidsplan för löneprocessen.

I processen ingår också att utifrån företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtmöjligheter, relevanta omvärldsförhållanden och andra faktorer som påverkar företagets lönesättning, diskutera förutsättningarna för årets lönerevision. En samsyn kring förutsättningarna underlättar för parterna att senare kunna enas i förhandling om lönerevision.

De lönesättande cheferna ska ha erforderliga kunskaper om den lokala löneprocessen och den lokala lönesättningen. Genom detta uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen

Samma värdering och tillämpning beträffande principer för lönesättning ska gälla samtliga anställda vilket medför att osakliga och diskriminerade löneskillnader inte ska förekomma.

Värderingssystem

Med arbetsvärderingssystem avses värdering av den formella befattningen som sådan och inte den individuella prestationen. Om ett sådant system ingår i den lokala lönesättningen är det viktigt att information om systemets uppbyggnad och funktioner görs tillgängligt för såväl förtroendevalda som anställda och lönesättande chefer. Detta som en del av att medarbetaren ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

Befordringar, föräldralediga mm

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Föräldralediga ska normalt omfattas av lönerevisionen med utgångspunkt i tjänstemannens troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om tjänstemannen inte hade varit tjänstledig.

§ 5 Processens genomförande

Mom 1 Utvecklings- och målsamtal

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål med koppling till individuell löneutveckling.

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling relaterat till de framtida kompetensbehov som företaget har identifierat.

Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet resulterar i en årlig individuell utvecklingsplan, och dokumenteras skriftligt.

Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling.

Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens.

Mom 2 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ.

Inför lönesamtalet är det viktigt att företagets lönesättningsprinciper, lönekriterier och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen är väl kända för de anställda i företaget

Lönesamtalet ska bland annat omfatta en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt bedömning i övrigt av uppnådda resultat

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå.

§ 6 Processens avslutande

Mom 1 Fastställande av löner och löneutrymme

Arbetsgivaren överlämnar förslag till individuella löner till den lokala tjänstemannaparten efter att lönesamtal genomförts mellan chef och medarbetare. Förhandling sker utifrån överlämnat förslag och lokala parter fastställer löner och löneutrymmet.

Mom 2 Åtgärdsplan vid ringa lönehöjning

Med utgångspunkt att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning.

Om en medlem i Unionen ändå inte skulle erhålla lönehöjning, eller en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i mom 4, ska motivet till detta redovisas och överläggning ske om den enskildes förutsättningar till framtida löneutveckling. En åtgärdsplan ska gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

Om samma individ två år i rad inte ska erhålla någon lönehöjning, eller enbart erhålla en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i Mom 4, förutsätts en överenskommelse.

Mom 3 Stöd från centrala parter

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina

respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Utvärdering av processen bör ske efter att förhandlingen är avslutad.

Mom 4 Om lokala parter inte kommer överens

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de Unionenmedlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med

2,9 % 2025 och
3,0 % 2026,

varvid varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst

293 kr år 2025 och
304 kr år 2026.

Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt § 4 Mom 3 inte träffas gäller som lönerevisionsdatum den 1 april 2025 och den 1 april 2026.

Mom 5 Lägsta månadslön

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 21 983 kr.
Beloppet ändras den 1 april 2026 till 22 642 kr.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2025 uppgå till 23 287 kr.
Detta belopp ändras den 1 april 2026 till 23 986 kr.

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

§ 8 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i detta kapitel. I övrigt gäller Lagen om sjuklön.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

En tjänsteman som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada ska snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren eller den arbetsgivaren anvisat. Föreligger godtagbara skäl som hinder för sjukanmälan, ska anmälan ske så snart hindret upphört. Vidare ska tjänstemannen meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas. Samma gäller om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Någon rätt till sjuklön finns inte för tiden innan en sådan anmälan gjorts.

Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg

Tjänstemannen ska styrka i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt med en skriftlig försäkran som lämnas till arbetsgivaren. Någon rätt till sjuklön finns inte innan en sådan försäkran lämnats.

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg, som också visar sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg och står därvid kostnaden för intyget. Om arbetsgivaren har anvisat läkare för att utfärda läkarintyg, är det en förutsättning för rätt till sjuklön att nedsättningen i arbetsförmågan styrks av intyget från den anvisade läkaren.

Någon rätt till sjuklön finns inte om tjänstemannen lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Anmärkning:

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att orsaken till sjukdomen kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag enligt följande:

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

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid betalas med undantag för karenstiden dessutom sjuklön med 80 % av den ersättning som tjänstemannen gått miste om.

Mom 4:2 Ny sjukperiod inom fem kalenderdagar

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidi-gare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 4:3 När tio karensavdrag gjorts

Om tjänstemannen under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio tillfällen med karensavdrag görs inget karensavdrag vid ny sjukperiod. Alla karensavdrag inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Mom 4:4 Sjuklön om 80 % under hela perioden

För tjänstemän, som enligt försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 % under hela sjuklönepериодen tillämpas mom 4:1 utan karensavdrag.

Upplysning:

Innebörden av Mom 4:2, Mom 4:3 och Mom 4:4 är hämtad ur Sjuklönelagen.

Mom 4:5 Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen

Sjukavdrag per dag

För varje sjukdag inklusive arbetsfria dagar görs sjukavdrag enligt följande:

För tjänstemän med månadslön om högst 10 x prisbasbelopp
12
$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
För tjänstemän med månadslön över 10 x prisbasbelopp
12
$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

Om lönen ändras görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med månadslön jämfställs vid beräkning av högsta sjukavdrag per dag

- fasta lönetillägg per månad (t ex ersättning för förskjuten arbetstid eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 4:6 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses i Mom 4:1 och Mom 4:5 följande

- Aktuell fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad

- Beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Om tjänsteman till väsentlig del är avlönad med sådana rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om det lönebelopp som sjukavdraget ska göras från.

Vid sjukavdrag för om 15:e kalenderdagen avses med månadslön även förmåner i form av kost och bostad värderade enligt Skatteverkets schablonbelopp.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Vid oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningsperiod.

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

Anmärkning:

Med tjänstemannens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänstemän med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett genomsnitt över en representativ period.

Mom 5 Sjuklönens längd

Rätten till sjuklön upphör efter sjukfrånvaro i 90 kalenderdagar i följd. För tjänstemän som varit sammanhängande anställda mindre än ett år, och som inte gått över direkt från anställning där de haft rätt till 90 dagars sjuklön, gäller i stället 45 kalenderdagar i följd.

Rätten till sjuklön upphör även efter det att tjänstemannen under den senaste tolv månadersperioden varit sjukfrånvarande sammanlagt 105 (respektive 45) kalenderdagar under perioden. När tjänstemannen får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

Upplysning:

Bestämmelserna i Mom 5 inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperioden.

Mom 6 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Mom 6:1 Tjänstemannen får annan ersättning

Om en tjänsteman får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta att minska eller dra in sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Mom 6:2 Förtigande av sjukdom

Tjänstemän som vid anställningen har undanhållit att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden som beror på sjukdomen. Detsamma gäller om arbetsgivaren vid anställningen begärt friskintyg men tjänstemannen på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant.

Mom 6:3 Nedsatta sjukförmåner

Om tjänstemannen helt eller delvis har undantagits från sjukvårdsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 6:4 Olycksfall m m

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under arbete 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. Detsamma gäller om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder.

Om arbetsoförmågan är självförvållad har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen.

Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Löneavdrag görs för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Definition av månadslön och veckoarbetstid, se Mom 4:6.

Mom 8 Smittbärare

Om en tjänsteman måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och tjänstemannen har rätt till smittbärapenning, görs avdrag enligt följande:

Till och med 14:e kalenderdagen:

För varje frånvarotimme görs avdrag med

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

Från och med 15:e kalenderdagen:

Avdrag görs enligt Mom 4:5.

Definition av månadslön och veckoarbetstid, se Mom 4:6.

§ 9 Ledighet

Mom 1 Permission

Med permission avses kort ledighet med lön.

Permission beviljas i regel endast för en del av arbetsdagen. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall.

Om påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, om det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Upplysning:

För företag som redan tillämpar lediga påsk-, midsommar-, jul- och nyårsaftnar innebär inte denna bestämmelse någon förkortning av årsarbetstiden.

§ 10 Föräldraledighetstillägg

Mom 1

En tjänsteman som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption eller med rätt till

graviditetspenning har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren enligt nedan:

Anställningstid	Föräldraledighetstillägg
Minst ett år i följd	Högst 42 arbetsdagar
Minst två år i följd	Högst 84 arbetsdagar
Minst tre år i följd	Högst 126 arbetsdagar

Ledighet berättigar till Föräldraledighetstillägg för samtliga arbetsdagar då den anställda erhåller hel föräldrapenning eller hel graviditetspenning, inom 18 månader räknat från barnets födelse eller från tidpunkten för erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Anmärkning:

1. Vid beräkning av anställningstid enligt ovan gäller första ledighetsdag som beräkningstidpunkt.
2. Utbetalning för hel arbetsdag sker löpande under ledigheten samtidigt med avdraget för frånvaron.

Mom 2

Föräldraledighetstillägget utges löpande per arbetsdag enligt följande:

För tjänstemän med månadslön om högst 10 x prisbasbelopp 12
$10 \% \times \frac{\text{månadslönen}}{21}$
För tjänstemän med månadslön över 10 x prisbasbelopp 12
$10 \% \times \frac{\text{månadslönen}}{21} + 80 \% \times \frac{\text{månadslönen} - (10 \text{ prisbasbelopp} / 12)}{21}$

Med månadslön jämställs vid beräkning av föräldraledighetstillägg:

- fasta lönetillägg per månad
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Anmärkning:

- 1. Om tjänsteman till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om det lönebelopp som föräldraledighetstillägget ska beräknas på.*
- 2. Om månadslönen ändras beräknas föräldralön med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.*

Mom 3

I fråga om löneavdrag under tjänstledighet enligt denna punkt gäller bestämmelserna i § 9 Mom 3:2 – 3:5.

Mom 4

Föräldraledighetstillägget utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

