

Bransch- och löneavtal 2017-2020

**Arbetsgivaralliansen Branschkommitté
Trossamfund och Ekumeniska Organisationer**

Vision
Kommunal
Akademikerförbunden

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer

Vision
Kommunal
Akademikerförbunden

1 oktober 2017 - 30 september 2020

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Anställning	5
§ 3 Allmänna åligganden	7
§ 4 Lön	8
§ 5 Arbetstid	9
§ 6 Övertidskompensation	14
§ 7 Obekväm arbetstid och beredskap	17
§ 8 Semester	21
§ 9 Sjuklön	27
§ 10 Föräldralön	33
§ 11 Ledighet	35
§ 12 Uppsägning	38
§ 13 Giltighetstid	42
Bilagor	43
Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna	44
Bilaga 2 Förhandlingsprotokoll	46
Bilaga 3 Löneavtal 2017 - 2020	55
Bilaga 4 Partsgemensamma rekommendationer	66
Bilaga 5 Förtroendearbetstid – en vägledning	69
Bilaga 6 Tidsbegränsade anställningar enligt LAS	76

| Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2016-2017 års avtal.

Författningar och förkortningar

Arbetstidslag (1982:673) (ATL)

Socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF)

Lag (1989:225) om ersättning till smittbärare

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL)

Semesterlagen (1977:480) (SemL)

ITP - Industrins och handelns tilläggspension

KTP - Kooperationens tilläggspension

LO - Landsorganisationen

PTK - Förhandlings- och samverkansrådet PTK

TFA - Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL - Tjänstegrupplivförsäkring

TRS - Trygghetsrådet TRS

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller arbetsgivare som är ansluten till Arbetsgivaralliansen Bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer och som bedriver verksamhet inom ramen för trossamfund eller ekumeniska organisationer.

Avtalet gäller alla arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i mom. 2.

Anmärkning

De anställda som är fackligt anslutna eller företrädare för de arbetstagarorganisationer som tecknat branschavtalet och är representerade på den lokala arbetsplatsen kan utse en eller flera personer att företräda samtliga lokala arbetstagarorganisationer vid lokala förhandlingar (motsvarande) med stöd av MBL och förhandlingsordning.

Mom. 2 Undantag från avtalets bestämmelser

Mom. 2:1 Företagsledare eller motsvarande

Arbetsgivare och arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från avtalets bestämmelser.

Mom. 2:2 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren. Beträffande anställningsavtal, se 2 § mom. 2:1.

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

Anmärkning

Se "Rekommenderade allmänna anställningsvillkor vid utlandstjänstgöring".

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits enligt LAS eller mom. 2.

Anmärkning

1. Vid behov av nyanställning ska arbetsgivaren pröva om redan anställd arbetstagare som anmält intresse till ökad sysselsättning kan erbjudas detta.
2. I anställningsavtalet kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om längre uppsägningstid än vad som regleras i LAS.

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS (se bilaga 6) gäller. Härutöver gäller följande:

Visstidsanställning

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande:

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning. En arbetstagare kan avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader.

Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).

Mom. 2:1 Utlandstjänstgöring

Avtal om anställning för viss tid får träffas vid utlandstjänstgöring. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst sex år. Den anställde kan medge att tidsperioden förlängs. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

Mom. 2:2 Anställning till särskilda befattningar

Vid anställning av medborgare från annat land till särskilda befattningar får avtal om anställning för viss tid träffas. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst sex år. Den anställde kan medge att tidsperioden förlängs. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

Mom. 2:3 Praktikarbete

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser praktikarbete. Med detta förstås en anställning som innefattar arbete och planlagd utbildning under viss handledning. Sådan anställning får pågå sammanlagt högst ett år.

För arbetstagare som är anställd enligt detta moment tillämpas lagstadgad semester om 25 dagar i stället för avtalets semesterdagar. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning enligt LAS.

Arbetstagare som anställs för praktikarbete omfattas inte av löneavtalet.

Mom. 2:4 Utökad provanställning till vissa befattningar

Vid tillsvidareanställning på befattning som präst, pastor, diakon eller motsvarande kan anställningen inledas med provanställning under sammanlagt högst 12 månader.

Mom. 3 Deltidsanställning

Om verksamheten så tillåter ska arbetsgivaren eftersträva att en deltidсанställd arbetstagares genomsnittliga arbetstid uppgår till minst 20 timmar per vecka.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Diskretion ska iaktas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Mom. 2 Bisysslor

Ingen arbetstagare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. Ingen arbetstagare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete i tjänsten. 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 eller förtroendeuppdrag inom det egna samfundet.

Mom. 4 Identitet och hälsointyg

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

Mom. 5 Anställningsavtal

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

Mom. 6 Yrkeshandledning

Som stöd för arbetstagare med människovärdande arbetsuppgifter, såsom pastor, diakon, ungdoms- eller fritidsledare, ska arbetsgivaren medverka till yrkeshandledning utifrån individens behov.

§ 4 Lön

Mom. 1 Löneavtal

Regler om individuell och differentierad lönesättning finns i löneavtalet, bilaga 3.

Mom. 2 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en lönespecifikation vid varje löneutbetalningstillfälle.

Specifikationen bör minst ha följande innehåll:

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

Mom. 3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning 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.

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

§ 5 Arbetstid

Mom. 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter Arbetstidslagen i dess helhet. Arbetstagare har förtroendearbetstid eller reglerad arbetstid.

Anmärkning

Parterna är överens om att friskvård bör stimuleras. Formerna för friskvård kan variera i lokala avtal eller i ensidiga utfästelser från arbetsgivaren.

Mom. 2 Förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid tillämpas för arbetstagare, som på grund av arbetets karaktär samt verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning planerar arbetet tillsammans med arbetsgivaren.

Även med annan arbetstagare kan skriftlig överenskommelse träffas om förtroendearbetstid. Sådan överenskommelse gäller ett år i sänder och om den träffas med en medlem i Kommunal ska en kopia skickas till den lokala arbetstagarparten.

Den ordinarie arbetstiden utgörs av högst 250 arbetsdagar per år inklusive semesterdagar. Detta antal dagar är beräknat utifrån att den som är tjänstgöringsskyldig under årets alla dagar inklusive sön- och helgdagar ska ha en veckoarbetstid om 38,25 timmar.

Vid planeringen ska utgångspunkten för arbetstidsuttaget vara fem arbetsdagar per vecka i genomsnitt över året.

Bestämmelserna om dygnsvila, nattarbete, veckovila och sammanlagd arbetstid i 11 § ska vara vägledande vid planeringen av förtroendearbetstid, dock kan inte veckovila företrädesvis förläggas på helger. Det bör emellertid eftersträvas att en helg per månad är arbetsfri.

Arbetsgivare och arbetstagare ska minst varje kvartal stämma av att arbetstid och ledighet håller sig inom planen och göra nödvändiga justeringar. Med ledighet i detta sammanhang avses inte semester, som förläggs enligt reglerna i § 6.

Ersättning för overtidsarbete, obekvämt arbetstid och andra arbetstidsberoende tillägg utgår inte vid förtroendearbetstid.

Tillämpning av förtroendearbetstid upphör på begäran av arbetsgivare eller arbetstagar med minst en månads uppsägningstid.

Anmärkning

Som stöd för tillämpningen av förtroendearbetstid har parterna tagit fram särskild information, se bilaga 5.

Mom. 3 Reglerad arbetstid

Mom. 3:1 Arbetstidens längd

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

Anmärkning

Arbetstagar som har ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, dock ej lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Arbetstagar som har sin ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, inklusive lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en söndag.

För arbetstagar som har sin arbetstid förlagd till såväl vardag som helgdag är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd i genomsnitt 38,25 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Mom. 3:2 Arbetsfria dagar

Påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dagen efter Kristi himmelfärds dag är arbetsfria dagar.

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

Lokala parter kan komma överens om att ersätta dessa dagar med samfundets högtider.

Mom. 4 Övertidsutrymme

Mom. 4:1 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, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom. 4:2 Avräkning från övertidsutrymmet

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

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 12 § mom. 2, återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 2:1.

Överenskommelse träffas om att arbetstagaren 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 arbetstagarparten enas om annat.

Mom. 4:3 Annan överenskommelse

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

Mom. 4:4 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid tas ut under kalenderåret. Detta kan göras högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten. Endera parten kan hänskjuta frågan till de centrala parterna för avgörande.

Mom. 4:5 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 § 11 mom. 2:1 ovan.

Mom. 5 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid. Arbetstagaren, den lokala arbetstagarparten eller central representant för fackförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom. 6 Raster, måltidsuppehåll och pauser

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

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

Mom. 7 Arbetstidsförläggning

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal facklig part eller berörd arbetstagare. Arbetstidsschema bör anslås och besked lämnas till arbetstagaren senast 14 dagar innan det ska börja tillämpas. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det. Vid större evenemang, till exempel lägerverksamhet, bör arbetstidsschema anslås och besked lämnas till arbetstagaren senast fyra veckor innan.

Anmärkning

I samband med fastställande av arbetstidsschema ska en fast indelning avseende sjudagarsperioder för beräkning av veckovila anges (se mom. 9). Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren.

Mom. 8 Dygnsvila

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om dygnsvila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat lämpligt skydd.

Mom. 9 Nattarbete

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

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

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 23.00 och kl 06.00.

Mom. 10 Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från regeln om veckovila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat lämpligt skydd.

Mom. 11 Sammanlagd arbetstid

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

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

§ 6 Övertidskompensation

Mom. 1 Övertid

Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand. Beträffande deltidarbete, se § 12 mom. 3.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fullgjord halvtimme.

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 en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete 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

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete enligt mom. 1:2 och arbetstagaren då måste betala resekostnader ska arbetsgivaren ersätta dessa.

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

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

Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation

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

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

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren bör arbetsgivaren även, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska läggas ut. Kompensationsledigheten bör dock tas ut i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt.

Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

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

månadslönen

94

- b) För övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar
= 1 ½ timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar.

Mom. 3 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom. 3:1 Begreppet mertid

Om en deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidsanställning (mertid), betalas följande ersättning per överskjutande timme:

månadslönen
3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses här arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

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

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast fullgjord halvtimme.

Om mertidsarbetet en dag har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Mom. 3:2 Mertidsarbete före och efter heltidsanställdas dagliga arbetstid

Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning ges övertidskompensation.

§ 7 Obekväm arbetstid och beredskap

Mom. 1 Obekväm arbetstid

Mom. 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

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

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

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande. Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstages lön först räknas upp till heltid.

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 himmelfärds 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

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

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

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

Tillägg för obekväm arbetstid enligt § 13 mom. 1:2 ovan är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas inte in i sjuklön eller belopp för beräkning av övertidsersättning.

Mom. 1:4 Övriga bestämmelser

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

Ob-ersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation för arbete på obekväm tid. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan sägas upp av vardera part med minst tre månaders uppsägningstid.

Mom. 2 Beredskapstjänst

Mom. 2:1 Begreppet beredskapstjänst

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

Mom. 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med månadslön
1400

Dock gäller följande:

Fredag – söndag

Från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00 Månadslön
1000

Från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00 månadslön
700

Vid helger gäller följande

Från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen,
1 maj, Kristi himmelfärs dag. Månadslön
1000

Från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärs
dag, pingstafton och 6 juni till kl 00.00 första vardagen
efter respektive helg. månadslönen
700

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
350

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar
med samfundets högtider.

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

Beredskapsersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 2:3 Övriga bestämmelser

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

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Mom. 2:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och gäller ett år i sänder.

§ 8 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

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

Mom. 2 Semesterår och intjänandeår

Semesterledighet erhålls under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren eller den lokala arbetstagarparten kan komma överens om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

Mom. 3 Semesterns längd

Mom. 3:1 Semesterns längd

Ålder under intjänandeåret	Förtroendearbetstid	Reglerad arbetstid
t.o.m. 39 år	30 semesterdagar	25 semesterdagar
fr.o.m. 40 år	32 semesterdagar	31 semesterdagar
fr.o.m. 50 år	33 semesterdagar	32 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.

Mom. 3:2 Beräkning av anställningstid

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

Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön

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

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

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

Med semestertillägg avses ett belopp som erhålls per betald semesterdag och utgörs av 0,8 procent av den månadslön som är aktuell under semestern.

Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent 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 och semesterlön vid vissa anställningar

Tidsbegränsad anställning som inte varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen, det vill säga tolv procent av arbetstagarens lön under intjänandeåret.

Vid anställningar som varar längre än tre månader men där arbetstiden understiger åtta timmar i veckan kan semesterlönen, med avsteg från 26 § semesterlagen, betalas ut med tolv procent av lönen vid varje löneutbetalningstillfälle.

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

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

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4:1.

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

Om arbetstagaren ändrar sysselsättningsgrad under året ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 9 månader > 100 %

3 månader > 75 %

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

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

Omräkning enligt detta moment ska 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

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast efter semestern. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tidpunkt för utbetalning.

Semesterväxling

Enskild överenskommelse kan träffas om utbyte av semestertillägg mot lediga dagar.

Sådan överenskommelse ska träffas senast två månader före semesterårets början och gälla per semesterår. Den ska omfatta hela årets semestertillägg. Växlade dagar ska i samråd med arbetsgivaren tas ut under semesteråret om verksamheten så tillåter och kan inte sparas. Parterna värderar det växlade semestertillägget till fem lediga dagar för arbetstagare med 25 semesterdagar, respektive sex lediga dagar för arbetstagare med 31 respektive 32 semesterdagar.

Lediga dagar som inte kan läggas ut betalas som semesterersättning vid semesterårets slut.

Mom. 4:7 För mycket uttagen semester

Har arbetstagaren erhållit större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semester ska mellanskillnaden avräknas mot ordinarie lön eller återbetalas.

Mom. 5 Sparande av semester

Mom. 5:1 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

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

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

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

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

För ej uttagna semesterdagar som inte sparats, eller inte kan sparas på grund av 40 dagarsgränsen, utges semesterersättning.

Mom. 5:2 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 4:1.

Semesterlön för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår då dagen sparades. Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid se mom. 4:5 första och andra styckena.

Mom. 6 Förläggning av huvudsemester

Vid förläggning av semester som omfattar minst nitton dagar har arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta

Mom. 7 Semesterförläggning för intermittent arbete

Om det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat innebär att arbetstagaren arbetar färre än fem dagar per vecka (intermittent arbete) gäller följande.

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagare med femdagarsvecka. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

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

$$\begin{array}{rcccl}
 \text{Antal arbetsdagar} & & & & \text{Antal} \\
 \text{per vecka} & \times & \text{Antal} & = & \text{semesterdagar} \\
 5 & & \text{bruttese-} & & \text{som ska förläggas} \\
 & & \text{semesterdagar} & & \text{till dagar som} \\
 & & \text{som ska utläggas} & & \text{annars skulle ha} \\
 & & & & \text{utgjort} \\
 & & & & \text{arbetsdagar} \\
 & & & & \text{(nettoarbetsdagar)}
 \end{array}$$

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

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

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

Exempel:

Arbetstagarens arbetstid 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 arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Mom. 8 Semesterlön för arbetstagare med intermittent arbete

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

§ 9 Sjuklön

Mom. 1 Rätt till sjuklön

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

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom. 1:1 Sjuklön vid kortare anställning

Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd (3 § SjLL).

Mom. 1:2 Särskilda regler för pensionärer

Arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren uppnått gällande pensionsålder – 67 år, erhåller sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Dessa särskilda regler gäller också för arbetstagare som har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas hos arbetsgivaren – 65 år.

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska arbetstagaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren 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

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom. 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 stycket SjLL).

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

Mom. 4 Sjuklönens storlek

Mom. 4:1 Beräkning av sjukavdrag

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

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

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

- från och med den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

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

- 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 karensdagen, dessutom sjuklön med 80 procent av den ob-, jour- och beredskapsersättning som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkning

1. För arbetstagare med förtroendearbetstid beräknas sjukavdrag till åtta timmar per dag vid heltidsanställning.
2. För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller från och med den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
3. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjuk- perioden.
4. Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller från och med den andra frånvarodagen i sjuklöne- perioden.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen. För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Med månadslön i mom. 4:2 avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

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

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

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

Mom. 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

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

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

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

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

För arbetstagare med månadslön om högst

För tjänstemän med månadslön om högst:

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

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

För tjänstemän med månadslön över:

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga:

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

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

Vid löneändring finns speciella regler i mom. 4:4.

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel fasta lönetillägg per månad.

Mom. 5 Sjuklönetidens längd

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

- 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 karensdag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Arbetstagaren tillhör grupp 1 om:

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

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om arbetstagaren under en 12-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 arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden.

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

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

Undantag 2

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen.

Mom. 6 Vissa samordningsregler

Mom. 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren 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 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

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

Om arbetstagaren 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 arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, 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 socialförsäkringsbalken och lagen om arbetsskadeskydd.

Mom. 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom. 7:1 Reducerad sjuklön

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom. 7:2 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om arbetstagaren 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 – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom. 7:3 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

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

Mom. 7:4 Fall då rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

Rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken.

Anmärkning

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom. 5, undantag 2.

§ 10 Föräldralön

Mom. 1 Rätt till föräldralön

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

En förutsättning för rätt till föräldralön från arbetsgivaren är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren eller hos annan arbetsgivare som varit bunden av detta avtal, under minst sex månader i följd och att föräldraledigheten tas ut i hela dagar och under hela månader.

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

Mom. 2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas under högst sex månader sammanlagt.

Mom. 3 Föräldralönens storlek

Föräldralön per månad utgörs av en månadslön minus avdrag enligt nedan.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12 \times 90 \% \times 30}{365}$$

Avdraget får dock högst uppgå till

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet} \times 30}{365}$$

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Mom. 4 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

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

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

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

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

Mom. 5 Löneavdrag vid föräldraledighet på deltid då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Om en period med föräldraledighet på deltid omfattar en eller flera kalendermånader, ska heltidslönen proportioneras till arbetstidsminskningen. Arbetsgivaren kan byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod" vid tillämpning av denna bestämmelse.

Mom. 6 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. 7 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts

Arbetstagaren är skyldig att på begäran av arbetsgivaren styrka föräldraledighet med föräldrapenning genom intyg från Försäkringskassan.

§ 11 Ledighet

Mom. 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock ledighet beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt uppkommen sjukdom hos någon nära anhörig eller vid någon nära anhörigs frånfalle.

Med nära anhörig avses t.ex. make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör upprätta riktlinjer för ledighet

Mom. 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren bedömer att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

När arbetsgivaren beviljar ledighet ska man för arbetstagaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Ledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovilan förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag ska motsvarande tillämpas.

När en arbetstagare är ledig utan lön görs avdrag enligt följande:

Mom. 2:1 Ledighet per timme

Om ledigheten avser del av en arbetsdag görs avdrag per timme med

månadslönen

175

För en deltidsanställd arbetstagare ska lönen först räknas upp till heltidslön.

Mom. 2:2 Ledighet högst fem arbetsdagar

Om ledigheten omfattar högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag avdrag göras med

månadslönen

21

Mom. 2:3 Ledighet fler än fem arbetsdagar

Om arbetstagaren är ledig fler än fem arbetsdagar ska för varje kalenderdag (även vardag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Med dagslön avses

Månadslönen x 12

365

Mom. 2:4 Ledighet hel kalendermånad

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.

Mom. 3 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 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. 4 Intermittent arbete

Om arbetstagaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent arbete), ska avdrag göras enligt följande:

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

Exempel

Om arbetstagarens arbetstid är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar per vecka	Avdrag per arbetsdag
4	<u>månadslön</u> 16,8
3,5	<u>månadslön</u> 14,7
3	<u>månadslön</u> 12,6
2,5	<u>månadslön</u> 10,5
2	<u>månadslön</u> 8,4

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag som arbetstagaren är ledig och som annars skulle ha varit arbetsdag för arbetstagaren.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 3.

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön 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".

§ 12 Uppsägning

Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom. 1:1 Arbetstagarers uppsägning

Arbetstagare som säger upp sin anställning ska iaktta en uppsägningstid av en månad om inte längre tid avtalats i det enskilda anställningsavtalet.

Arbetstagare anställd före 2001-01-01 som har fyllt 30 år har en uppsägningstid av tre månader.

Mom. 1:2 Formen för uppsägning

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

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom. 2:1 Uppsägningstid

Arbetsgivare som säger upp arbetstagare ska iaktta uppsägningstiderna i LAS om inte längre tid avtalats i det enskilda anställningsavtalet eller följer av mom 2:3 och 2:5.

Uppsägningstider enligt 11 § 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,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

33 §, 2 – 3 stycket LAS

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25a §§ LAS.

Mom. 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p g a arbetsbrist

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 turordning fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

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 § LAS och de avsteg från lagen som behövs.

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

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligt 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 berörs enligt ovan tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten 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.

Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid

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

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år, vilket beror på möjligheten att ta ut pension från den åldern.

Mom. 2:4 Lön under uppsägningstid

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

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

Mom. 2:5 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.

Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom. 3:1 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

Om arbetstagaren 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 arbetstagaren.

Mom. 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

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

Mom. 3:3 Tjänstgöringsbetyg

Efter avslutad anställning har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar:

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

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2017 till och med den 30 september 2020.

Det tredje avtalsåret (1 oktober 2019 - 31 september 2020) kan sägas upp under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin sagts upp. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 april 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägning.

För tiden efter den 30 september 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Förhandlingsprotokollet undertecknades 2017-10-05.

Bilagor

Bilaga 1

Övriga avtal mellan parterna

Övriga avtal mellan parterna

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Pensionsavtal (ITP eller KTP) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring Arbetsgivaralliansen – PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK

Bilaga 2

Förhandlingsprotokoll

ORIGINAL

PROTOKOLL

Utskriftsdatum	Protokoll nr	Sida
2017-10-05		1
Sign	Sign	Sign

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna villkor m.m. för perioden 2017-10-01 – 2020-09-30 för branschen Trossamfund och Ekumeniska Organisationer hos Arbetsgivaralliansen

Tid

2017-08-31, 2017-09-14, 2017-09-25, 2017-09-26, 2017-09-29, 2017-10-05

Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Klara Södra Kyrkogata 1, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer (Kommittén)

Vision

Akademikerförbunden

Svenska Kommunalarbetarförbundet

Protokollet justeras av

Jan-Eric Rönngren

Faraj Abuseifan

Louisa Hegardt

Maria Hansson

Närvarande

För Kommittén: Jan-Eric Rönngren
Jenny Stake Fredriksson (ej 26/9)
Anna Dicander

För Vision: Faraj Abuseifan

För Akademikerförbunden: Louisa Hegardt

För Kommunal: Maria Hansson
Lars Fischer (ej 31/8, 14/9, 29/9)
Jörgen Gustavsson (ej 31/8, 25/9, 26/9)
Catarina Sandberg (ej 31/8, 25/9, 26/9, 5/10)
Veronica Brån (ej 31/8, 25/9, 26/9, 5/10)

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 oktober 2017 till och med 30 september 2020

Det tredje avtalsåret (1 oktober 2019 – 30 september 2020) kan sägas upp under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin sagts

PROTOKOLL

Utskriftsdatum Protokoll nr Sida

2017-10-05

2

Sign Sign Sign Sign

upp. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 april 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägning.

För tiden efter den 30 september 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Omfattning

Överenskommelsen omfattar samtliga medlemmar i Bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

§ 3 Löneavtal

Kommittén och Vision, Akademikerförbunden samt Kommunal är överens om löneavtal för perioden 2017-10-01 – 2020-09-30 med tillägg och ändringar enligt bilaga 1.

§ 4 Allmänna anställningsvillkor – Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Trossamfund och Ekumeniska Organisationer förlängs att gälla under perioden 2017-10-01 – 2020-09-30 med tillägg och ändringar enligt bilaga 2.

§ 5 Lokala parter

Akademikerförbunden

Akademikerförbunden uppträder lokalt som en part genom Akademikerföreningen. Om Akademikerförening saknas uppträder Akademikerförbundet SSR som gemensam representant för Akademikerförbunden vid såväl lokala intresse- som rättstvisteförhandlingar som vid samverkansförhandlingar. Förhandlingar begärs av eller hos Akademikerförbundet SSR oberoende av om berörd arbetstagare är organiserad i förbundet eller inte. Motsvarande gäller vid den lokala löneprocessen. Lokala förhandlingar som enbart rör enskild arbetstagare sker med arbetstagarens fackförbund.

§ 6 Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalet) gäller med respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

§ 7 Värna kollektivavtalet

Parterna är överens om att aktivt värna och utveckla kollektivavtalet under avtalsperioden.

§ 8 Gäller endast arbete på Kommunals avtalsområde



PROTOKOLL

Utskriftsdatum

Protokoll nr

Sida

2017-10-05

3

Sign

Sign

Sign

Sign

För arbetsgivare med anställda eller före detta anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd (LAS) gäller följande; Vid de tillfällen som arbetsgivaren har för avsikt att anlita ett bemanningsföretag för uppdrag längre än fem veckor, krävs en särskild överenskommelse med Kommunal före anlitandet.

§ 9 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade 2017-10-05

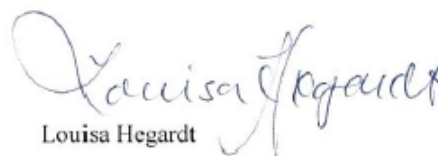
Avtalet är preliminärt i avvaktan på formellt godkännande i de organisationer där så krävs samt Branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

Vid protokollet


Jan-Eric Rönngren

Justeras


Jan-Eric Rönngren


Louisa Hegardt


Faraj Abuisifan


Maria Hansson

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll TEO

Löneavtal 2017-2020

Avtalat löneökningstrymme

Löneöversyn

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversyn per den 1 oktober 2017, 2018 och 2019.

Löneökningstrymme *Akademikerförbunden och*

Vision

Löneökningstrymmet är 2017, lägst 2,2 procent, 2018, lägst 2,0 procent och 2019, lägst 2,3 procent.

Kommunal

Ett löneökningstrymme 2017 om 543 kr per medlem i Kommunal, 2018 om 504 kr per medlem i Kommunal och 2019 om 592 kr per medlem i Kommunal räknas fram inför löneöversynen.

För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lägstlön

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2017 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 20 367 kr per månad vid heltid.

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2018 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 20 815 kr per månad vid heltid.

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2019 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 21 273 kr per månad vid heltid.

Avtalad lägstlön gäller inte Akademikerförbunden.

Lägstlönen gäller inte heller för ungdomsledare som är anställda för begränsad tid, när anställningen är ett led i utbildning eller av provokartär.

Retroaktiv omräkning

Under förutsättning att den lokala lönebildningen är avslutad senast den 28 februari 2018 görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker den lokala lönebildningen efter dessa datum görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

Övertidsersättning och dylikt

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagare 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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag m m



Sjukavdrag med mera ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum alternativt KP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från och med den 1 oktober året för löneöversynen.

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 oktober 2017 till och med den 30 september 2020.

Det tredje avtalsåret (1 oktober 2019 – 30 september 2020) kan sägas upp under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin sagts upp. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 april 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägning.

För tiden efter den 30 september 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll TEO

Allmänna anställningsvillkor

§ 5 Arbetstid

Paragrafen tillförs nytt innehåll genom att nuvarande § 11 läggs in som ett nytt mom 3-10. Nuvarande § 12 blir ny § 6 och nuvarande § 13 blir ny § 7.

Konsekvensändringar i övrigt blir att nuvarande § 6, Semester, blir ny § 8, nuvarande § 7, Sjuklön, blir ny § 9, nuvarande § 8, Föräldralön, blir ny § 10, nuvarande § 9, Ledighet, blir ny § 11 och nuvarande § 10, Uppsägning, blir ny § 12. Nuvarande § 14, Giltighetstid, blir ny § 13.

Mom. 1 Arbetstid

Sista meningen stryks: ~~Arbetsbidsbestämmelser för arbetstagare med reglerad arbetstid finn i 11-13 §§.~~

Momentet till förs en anmärkning:

Anmärkning

Parterna är överens om att friskvård bör stimuleras. Formerna för friskvård kan variera i lokala avtal eller i ensidiga utfästelser från arbetsgivaren.

Mom. 2 Förtroendearbetstid

Sjätte stycket, första meningen ändras:

~~”Arbetsgivare och arbetstagare bör ska minst varje kvartal stämma av att arbetstid och ledighet håller sig...”~~

§ 8 Föräldralön (§ 10 i det nya avtalet)

~~Andra stycket första meningen stryks ”En förutsättning för rätt till föräldralön från arbetsgivaren är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren eller hos annan arbetsgivare som varit bunden av detta avtal, under minst ett år i följd och att...”~~ och ersätts med texten: ~~”En förutsättning för rätt till föräldralön från arbetsgivaren är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren eller hos annan arbetsgivare som varit bunden av detta avtal, under minst sex månader i följd och att...”~~

§ 9 Ledighet (§ 11 i det nya avtalet)

Mom. 1 Ledighet med lön

Sista stycket stryks "Med nära anhörig avses make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs personer som arbetstagaren sammanlevt med under äktenskapsliknande förhållanden." och ersätts med följande text: " Med nära anhörig avses t. ex make/maka, registrerad parter, sambo, barn, barnbarn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, mor- och farföräldrar." Momentet tillförs även en anmärkning:

Anmärkning

"Arbetsgivaren bör upprätta riktlinjer för ledighet."

§ 14 Giltighetstid (§ 13 i det nya avtalet)

Nuvarande giltighetstid ersätts med:

"Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2017 till och med den 30 september 2020.

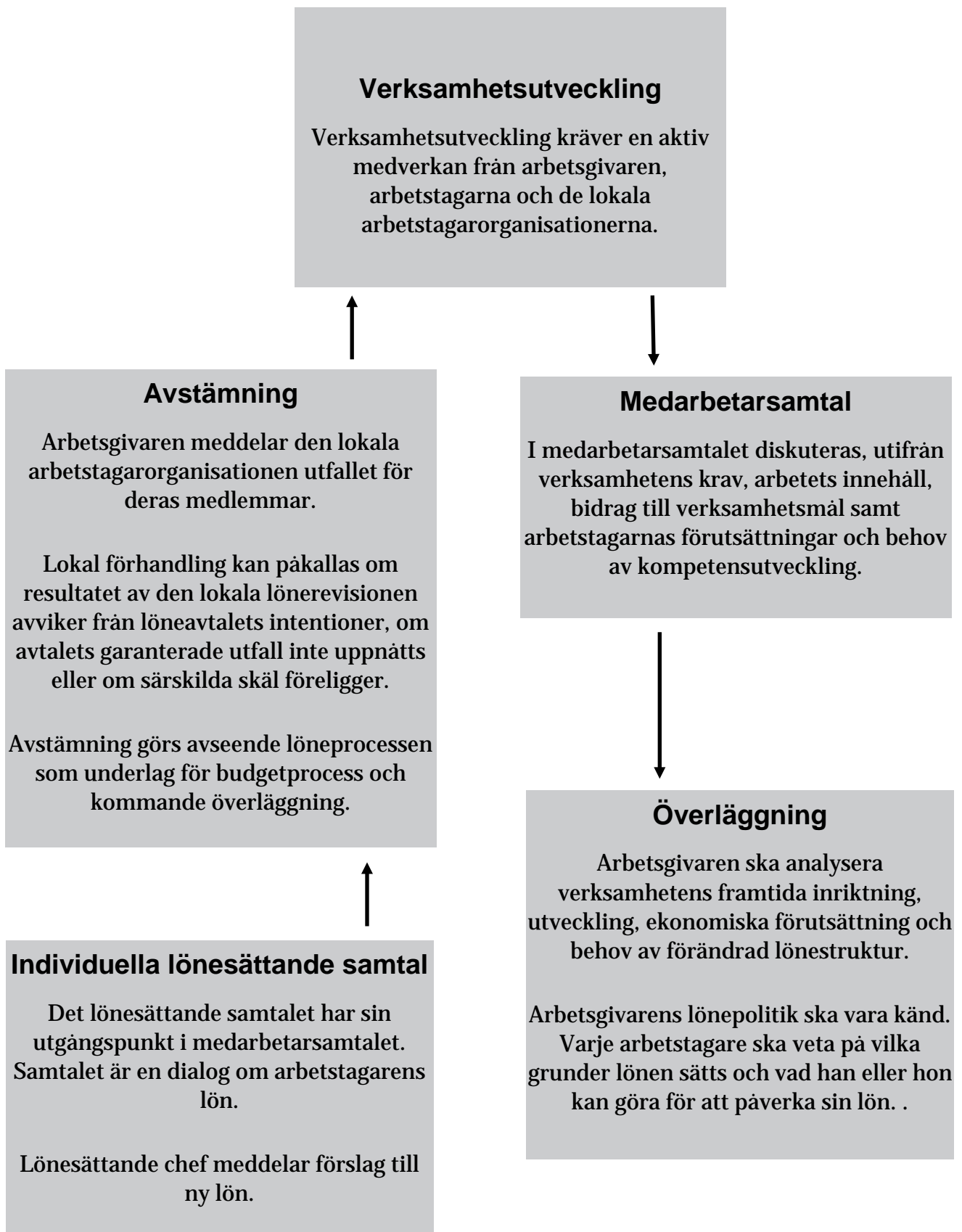
Det tredje avtalsåret (1 oktober 2019 – 30 september 2020) kan sägas upp under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin sagts upp. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 april 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägning.

För tiden efter den 30 september 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid."



Bilaga 3

Löneavtal 2017 - 2020



Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter.

De lokala parterna ska bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra resultat och måluppfyllelse. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete. Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen bör återspeglas i löneutvecklingen.

Det centrala samverkansavtalet kan skapa förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

Det är viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare.

En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av lönerevisionen samt har rätt till lönesamtal.

Lönerevisionen ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum. Vid utbetalning av retroaktiv lön ska arbetsgivaren även utbetala den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte retroaktivt ändrar sjuklönegrundande inkomst.

Lönekartläggning

Lönekartläggning ska enligt diskrimineringslagen ske årligen från och med 1 januari 2017. Arbetsgivare med minst tio anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning.

Kompetensutveckling

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. För att skapa möjligheter för individen krävs det att kompetensutveckling kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling. Under det årliga medarbetarsamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett medarbetarsamtal.

Samtalet bör innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat arbetsresultat/målsättning och
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen.

En individuell kompetensutvecklingsplan upprättas och skrivs under av lönesättande chef och arbetstagaren.

Lönesättande chef ska dokumentera resultatet av medarbetarsamtalet som sedan delges arbetstagaren.

Överläggning

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets avstämning. Inför överläggningen ska arbetsgivaren lämna en lista till den lokala arbetstagarorganisationen med deras medlemmars löner på individnivå. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom yrkesgrupper – ska övervägas i syfte att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera

medarbetare. Den årliga analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen. Arbetsgivaren ska motivera sina förslag till lönestruktur. Målsättningen är att lokala parter kommer överens under överläggningen. Finns ingen lokal part sker överläggningen direkt med de anställda.

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversynen genom individuella lönesättande samtal.

Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Avtalet innehåller inga individgarantier.

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

Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån den i samverkan utvecklade lönepolitiken och lokalt framtagna kriterier.

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.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Om löneökningstrycket beräknas i procenttal respektive i krontal för samma eller likvärdigt arbete ska arbetsgivaren sätta lön så att osakliga löneskillnader inte uppstår.

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Dialogen ska vara en uppföljning av:

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

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

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar förslag till ny lön till arbetstagaren om inte förhandling begärts.

Avstämning

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet på individnivå för deras medlemmar.

Löneavtalet innehåller inga individgarantier. Hos arbetsgivare där lokal arbetstagarorganisation har färre än tre medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalat löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. De särskilda skälen ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomin. Innan arbetsgivaren fattar sådant beslut ska förhandling ske med berörd arbetstagarorganisation. Organisationen äger även rätt att påkalla central förhandling i sådant ärende.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger. Förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetstagarorganisationen delgetts utfallet.

Lokala parter

Akademikerförbunden

Akademikerförbunden uppträder lokalt som en part genom Akademikerföreningen. Om Akademikerförening saknas uppträder Akademikerförbundet SSR som gemensam representant för Akademikerförbunden.

Vision

Vision Ekumeniska är lokal part för medlemmar inom Ekumeniska kyrkan, Svenska Alliansmissionen, Pingst, Evangeliska Frikyrkan, eller EFS och i närstående organisationer. För medlemmar hos andra arbetsgivare inom avtalsområdet är Visions Center lokal part.

Kommunal

Om klubb eller utsedd representant saknas är den lokala parten Kommunals avdelning på respektive ort.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning eller förhandling.

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Tillämpningsregler

Huvudregel

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 september året för löneöversynen.

Undantag

Arbetstagare som slutat sin anställning senast den 30 september året för löneöversynen omfattas inte av löneavtalet och bidrar inte heller till potten.

Löneavtalet omfattar inte heller arbetstagare som den 30 september året för löneöversynen:

- inte fyllt 18 år, eller
- har tidsbegränsad anställning som inte varat fortlöpande under sex månader,
- är anställd för praktikarbete med stöd av branschavtal Trossamfund och Ekumeniska Organisationer § 2 mom. 2:3 eller
- kvarstår i tjänst eller anställts hos arbetsgivaren efter uppnådd pensions- ålder; 67 år.

Arbetstagare som den 30 september året för löneöversynen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 oktober eller senare året för löneöversynen och inte har fått lönehöjning (se rubrik Avtalets löneökningstrymme) ska arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att lönebildningsprocessen hos arbetsgivaren är avslutad. Om arbetstagaren försummar detta, har arbetstagaren inte någon rätt till lönesamtal.

Anställningsavtal den 1 januari eller senare

Om arbetsgivaren och en arbetstagare den 1 januari eller senare året för löneöversynen har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets löneöversyn ska arbetstagaren inte omfattas av det årets löneavtal.

Redan genomförd löneöversyn

Om arbetsgivaren i avvaktan på årets löneöversyn redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får enligt detta löneavtal om inte det uttryckligen träffats annan lokal överenskommelse.

Avtalat löneökningssutrymme

Löneöversyn

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversyn per den 1 oktober 2017, 2018 och 2019.

Löneökningssutrymme

Akademikerförbunden och Vision

Löneökningssutrymmet är lägst

2017 2,2 procent

2018 2,0 procent

2019 2,3 procent

Kommunal

Ett löneökningssutrymme

2017 om 543 kr per medlem i Kommunal,

2018 om 504 kr per medlem i Kommunal,

2019 om 592 kr per medlem i Kommunal

räknas fram inför löneöversynen.

För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lägstlön

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2017 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 20 367 kr per månad vid heltid.

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2018 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 20 815 kr per månad vid heltid.

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2019 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 21 273 kr per månad vid heltid.

Avtalad lägslön gäller inte Akademikerförbunden.

Lägslönen gäller inte heller för ungdomsledare som är anställda för begränsad tid, när anställningen är ett led i utbildning eller av provokaraktär.

Retroaktiv omräkning

Under förutsättning att den lokala lönebildningen är avslutad senast den 28 februari 2018 görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker den lokala lönebildningen efter dessa datum görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

Övertidsersättning och dylikt

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagare 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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag m m

Sjukavdrag med mera ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum alternativt KP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från och med den 1 oktober året för löneöversynen.

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 Oktober 2017 till och med den 30 september 2020.

Det tredje avtalsåret (1 oktober 2019 – 30 september 2020) kan sägas upp under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin sagts upp. Sådan uppsägningstid ska ske senast den 30 april 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägning.

För tiden efter den 30 september 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 4

Partsgemensamma rekommendationer

Rekommendation för lägerverksamhet

Frågan om kompensation för bruten dygns- och veckovila i samband med lägerverksamhet är aktuell, inte minst utifrån EG:s arbetstidsdirektiv.

Parterna har kommit fram till följande gemensamma rekommendation. Rekommendationen gäller alla sorters läger.

§ 1

Frågan om kompensation för bruten dygns- och veckovila löses lokalt.

§ 2

Parterna rekommenderar följande kompensation att förläggas före och/eller efter läger:

Kompensationen förutsätter att dygnsvilan (minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod) och/eller veckovilan (36 timmars sammanhängande ledighet per sjudagarsperiod) inte har erhållits.

Dygn 1 – 7: Varje dygn som vilan har brutits x 0,5.

Dygn 8 – 14: Varje dygn som vilan har brutits x 0,75.

Dygn 15 och framåt: Varje dygn som vilan har brutits x 1.0.

Ledighet kan tas ut som halv dag. Överstiger summan av lediga dagar halvdag så avrundas halvdagen till heldag. Understiger summan halvdag så utgår ingen kompensation.

Dessa lediga dagar ingår med maximalt 10 arbetsdagar i det högsta antalet arbetsdagar som är ordinarie arbetstidsmätt för anställda med förtroendearbetstid.

Räkneexempel

Ska tre dygn kompenseras så räknas det: $3 \times 0,5 = 1,5$. Kompensationen blir en och en halv arbetsdag ledigt.

Ska åtta dygn kompenseras så räknas det: $7 \times 0,5 = 3,5$ arbetsdag ledigt för de första sju dyggen och $1 \times 0,75 = 0,75$ för dygn åtta. $3,5 + 0,75 = 4,25$.

Avrundat nedåt blir kompensationen fyra lediga arbetsdagar.

Ska 14 dygn kompenseras så räknas det: $7 \times 0,5 = 3,5$ arbetsdag ledigt för de första sju dyggen och $7 \times 0,75 = 5,25$ för dygn åtta till fjorton. $3,5 + 5,25 = 8,75$. Avrundat uppåt blir kompensationen nio lediga arbetsdagar.

§ 3

Parterna rekommenderar att, om möjligt, förlägga läger under en maximal period om 14 dagar i följd.

§ 4

Om möjlighet finns, organisera och planera verksamheten på ett sådant sätt, att minst ett dygn per lägervecka, ge möjlighet åt personalen att få minst elva timmars sammanhängande ledighet under en 24-timmarsperiod. Observera att ett sådant dygn inte behöver kompenseras enligt § 2.

Rekommendation för distansarbete

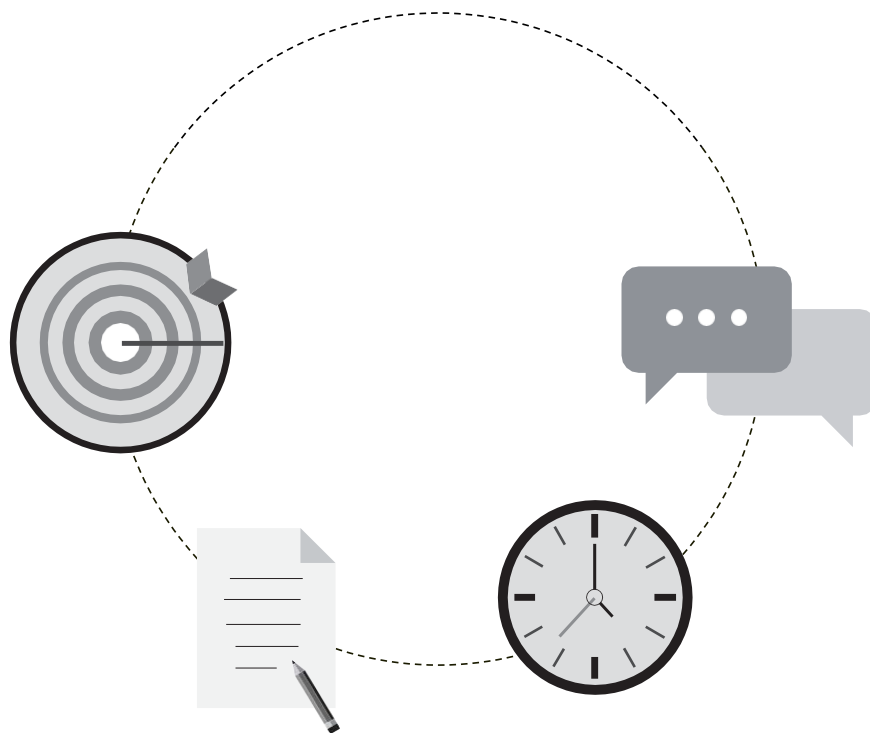
Gemensam information och rekommendation om distansarbete
Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska
organisationer – SKTF, Cf m fl och Kommunal.

Bilaga 5

Förtroendearbetstid – en vägledning

Förtroendearbetstid

– till fördel för både verksamhet och den enskilde arbetstagaren



Förtroendearbetstid

Vad är förtroendearbetstid?

Enligt avtalet för Trossamfund och Ekumeniska Organisationer kan vissa arbetstagare ha förtroendearbetstid (oreglerad arbetstid). Förtroendearbetstid tillämpas för arbetstagare som på grund av arbetets karaktär samt verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning planerar arbetet tillsammans med arbetsgivaren.

En arbetstagare med förtroendearbetstid:

- har fått ett förtroende att själv disponera sin arbetstid,
- ska disponera sin arbetstid på det sätt som arbetsuppgifterna kräver,
- har inte någon bestämd ordinarie arbetstid att hålla sig till, och
- har inte rätt till särskild ekonomisk ersättning för overtidsarbete eller obekväm tid.

Förtroendearbetstid innebär att ansvaret för hur huvuddelen av arbetstiden disponeras ligger på arbetstagaren. Arbetstagaren ges ett stort ansvar att avgöra vad arbetsuppgifterna kräver och när de ska utföras. Arbetsgivarens inflytande över när, var och hur den enskilde arbetstagaren förlägger sin arbetstid minskas.

Under rätt förutsättningar är förtroendearbetstid till fördel för både verksamheten och den enskilde arbetstagaren.

Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt rätten att bestämma över vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Det är arbetsuppgifternas karaktär som avgör vad de kräver och när de kan utföras.

En grundläggande förutsättning för att vara anställd med förtroendearbetstid är att arbetsuppgifterna i anställningen verkligen är så självständiga att det är den anställde som bäst kan bedöma hur huvuddelen av arbetstiden ska disponeras.

Förtroendearbetstid för vem?

Förtroendearbetstid gäller per automatik för arbetstagare som på grund av arbetets karaktär kan förfoga över arbetstiden, exempelvis pastorer och diakoner.

Även sådana yrkesgrupper som inte omfattas per automatik kan träffa överenskommelse med sin chef om att tillämpa förtroendearbetstid.

Att träffa överenskommelse om förtroendearbetstid

Olika yrken ställer olika krav, vilket innebär att förtroendearbetstid inte kommer innebära samma villkor för alla. I grunden handlar det om att arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och därutöver själv bestämmer när man ska arbeta. I en yrkesroll kan det innebära närvaro på vissa bestämda tider, i en annan kan ramarna vara mer lösa. Det viktiga är att ett visst resultat presteras, det är mindre viktigt när arbetet utförs. Förutsättningarna och ramarna för hur och när arbetet ska utföras behöver vara tydliga, då fungerar förtroendearbetstid.

Innan du träffar överenskommelse om förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid innebär frihet att planera sin arbetstid. En följd av detta blir att arbetstagaren inte får ersättning för övertid och OB. Finns det krav på närvaro vissa tider bör det, och övriga förväntningar som arbetsgivaren har, klargöras innan överenskommelsen ingås – så att arbetstagaren kan överblicka vad överenskommelsen innebär.

Frågor att diskutera:

- Vad innebär förtroendearbetstid i min yrkesroll ?
- Vad är alternativet till förtroendearbetstid ?
- Finns det några särskilda önskemål om närvaro, vissa tider, dagar eller perioder ?

Arbetsuppgifterna styr arbetstiden

Enligt arbetstidslagen får en arbetstagares ordinarie arbetstid inte uppgå till mer än 40 timmar i veckan. Den som har reglerad arbetstid ska enligt TEO-avtalet arbeta 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under sex månader. Om arbete förläggs till såväl vardag som helgdag är arbetstiden 38,25 timmar per vecka.

Ett avtal om förtroendearbetstid syftar inte till att åstadkomma någon utökad arbetskyldighet i förhållande till vad som är normalt för arbete i allmänhet. Arbetstiden för arbetstagare med förtroendearbetstid är – sett över en lite längre period – varken längre eller kortare än den som gäller för anställda med reglerad arbetstid.

...men ibland kan arbetsuppgifterna kräva mer arbete...

Under vissa perioder kan arbetsuppgifterna medföra att den som har förtroendearbetstid behöver arbeta mer än vad som motsvarar normalarbetstid.

...och ibland mindre!

På samma sätt gäller att om arbetsuppgifterna under en period kan utföras på kortare tid än normalarbetstid kan arbetstagaren arbeta mindre. Avsikten är att arbetstiden sett över en längre period ska jämnas ut så att den motsvarar normalarbetstiden för arbetstagare med reglerad arbetstid.

Rätt mängd arbetsuppgifter

Även om den formella arbetstidsregleringen inte gäller den som har förtroendearbetstid har arbetsgivaren arbetsmiljöansvar även för dessa anställda. Arbetsorganisation och arbetsinnehåll måste vara utformade så att ohälsa undviks. Detta innebär att arbetsgivaren har skyldighet att organisera arbetet på ett sådant sätt att arbete utöver det normala veckoarbetstidsmättet undviks.

För att arbetsmiljörisker ska kunna undvikas måste arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om arbetsmängden och hur arbetstiden förläggs. Arbetstagaren har ett ansvar för att informera arbetsgivaren om sin situation.

Förtroendearbetstid förutsätter förtroende

Förtroendearbetstid ska inte förväxlas med flexibel arbetstid.

Flexibel arbetstid kännetecknas av att det finns en inbyggd kontroll och intresse av den anställdes närvaro i betydande omfattning. Vid flexibel arbetstid kan rätten till ersättning för övertid avtalas bort. För att enbart åstadkomma det senare är det fel att träffa avtal om något som kallas förtroendearbetstid men till sitt innehåll är flexitid.

Vad arbetsuppgifterna kräver

Arbetstiden ska disponeras utifrån vad arbetsuppgifterna kräver. I normalfallet innebär det inga särskilda problem för vare sig arbetstagare eller arbetsgivare att avgöra detta.

Till arbetsuppgifterna hör i de flesta fall mer än vad den enskilde anställda får sig tilldelat genom direkt arbetsledning. Dit hör att i varierande grad vara tillgänglig för kollegor för rådgivning/diskussion, besvara frågor eller ta över en kollegas arbetsuppgifter vid dennes sjukdom.

För att alla dessa arbetsuppgifter ska kunna utföras på bästa möjliga sätt samtidigt som arbetstagaren ska kunna utnyttja den frihet som förtroendearbetstid är tänkt att ge, krävs en dialog om arbetstidens förläggning. Grundläggande förutsättningar för detta är dels att arbetstagaren håller arbetsgivaren underrättad om hur arbetstiden i stora drag förläggs, dels att

arbetsgivaren verkligen låter arbetstagaren avgöra när och var huvuddelen av arbetsuppgifterna ska utföras.

Uppföljning av arbetstid

Avtalet anger att arbetstagare och arbetsgivare bör stämma av arbetstidsuttaget minst en gång per kvartal. Vid detta möte är det naturligt att prata om hur arbetsbelastningen upplevs och hur har det sett ut med veckovila, dygnsvila och den totala arbetstiden.

Vägledande vid uppföljning av arbetstiden

Formellt gäller inte arbetstidslagets regler om vecko- och dygnsvila för arbetstagare med förtroendearbetstid. Dessa regler är en bra måttstock för att kontrollera arbetstidsuttaget och om man jobbar för mycket.

- Veckovila – 36 timmar sammanhängande vila varje vecka.
- Dygnsvila – 11 timmar sammanhängande vila varje dygn.

Om det är vanligt förekommande att arbetstagaren inte upplever sig kunna ta 36 timmar ledigt varje vecka kan det vara ett tecken på att parterna behöver prata om hur arbetsituationen och belastningen ser ut. Om parterna konstaterar att det jobbas för mycket och att det inte är ett tillfälligt tillstånd behöver man diskutera hur man hittar en hållbar nivå.

Utöver själva arbetstiden är detta ett bra tillfälle att följa upp hur arbetsbelastningen upplevs i övrigt.

Arbete på arbetsplatsen eller på annan plats?

Arbetstagaren har viss frihet att bestämma över var arbetet ska utföras. Arbetstagaren kan till exempel välja att utföra vissa arbetsuppgifter i hemmet.

En del arbetsuppgifter förutsätter dock närvaro på arbetsplatsen eller att de utförs vid en viss given tidpunkt, till exempel möten eller sammanträden.

Kan jag arbeta hemma regelbundet?

På många arbetsplatser är arbetsuppgifterna sådana att det inte är möjligt att arbeta hemma till exempel varje fredag, för att arbetstagarna förutsätts delta i olika interna aktiviteter, som sammanträden. Det kan vara så att det ofta kommer in brådskande ärenden. Du kan då inte välja att arbeta hemma utan att först försäkrat dig om att ärendena hanteras på ett korrekt sätt.

Ger förtroendearbetstid rätt att jobba på distans?

Om arbetssituationen medger det så går det att enstaka dagar utföra arbete från sommarstugan. Det ger inte någon rätt att permanent förlägga sitt arbete till hemmet eller till annan plats. Distansarbete kräver en särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

Kan jag avstå från arbete en hel dag?

Du kan kompensera dig för att du har arbetat eller kommer att arbeta mycket genom att inte arbeta en enstaka dag. Precis som för hemarbete förutsätter det dock att du inte har någon arbetsuppgift som kräver närvaro på arbetsplatsen. Du måste också hålla dig tillgänglig och kunna åka in till arbetsplatsen om någon hastigt påkommen arbetsuppgift skulle kräva det. Om du inte är nåbar eller reser bort har du själv ett ansvar för att detta inte går ut över dina arbetsuppgifter.

Bilaga 6

Tidsbegränsade anställningar enligt LAS

Tidsbegränsade anställningar enligt LAS

– i dess lydelse september 2016

§ 5

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas:

- för allmän visstidsanställning,
- för vikariat,
- för säsongsarbete och
- när arbetstagaren fyllt 67 år.

§ 5 a

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år:

- under en femårsperiod, eller
- under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

§ 5 b

För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt § 5 a.

§ 6

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång

Arbetsgivaralliansen

Box 16355
103 26 Stockholm
Tel 08-545 912 00
www.arbetsgivaralliansen.se

Kommunal

Box 19036
104 32 Stockholm
Tel 010-442 70 00
www.kommunal.se

Vision

Box 7825
103 97 Stockholm
Tel 08-789 63 00
www.vision.se

Akademikerförbunden*

Box 5167
102 44 Stockholm
Tel 08-665 29 00
www.akademssr.se

*Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för Akademikerförbunden.
I Akademikerförbunden ingår: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund, Skolledarna, SULF och Sveriges arbetsterapeuter.



Kommunal.



Akademikerförbunden