

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-21

Sida
1

Sign *ML* Sign *RM* Sign Sign

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2020-12-01 – 2023 -04-30 avtal Upplevelse och Kultur hos Arbetsgivaralliansen.

Tid

2020-11-02, 2020-11-16, 2020-11-27, 2020-12-16, 2020-12-21.

Plats

Teams

Parter

Arbetsgivaralliansens branschkommitté Upplevelse och Kultur
Akademikerförbunden

Protokollet justeras av

Maria Liljedahl
Roma Uddin

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen Maria Liljedahl
Branschkommitté
Upplevelse och Kultur

För Akademikerförbunden: Roma Uddin, Marcus Henningsson
jänte delegation

§ 1 **Överenskommelse**

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 december 2020 till och med 30 april 2023.

§ 2 **Omfattning**

Överenskommelsen omfattar Akademikerförbundens samtliga medlemmar i Bransch Upplevelse och Kultur hos Arbetsgivaralliansen.

§ 3 **Löneavtal**

Branschkommitté Upplevelse och Kultur och Akademikerförbunden är överens om löneavtal för perioden 2020-12-01 – 2023-04-30 enligt **bilaga 1**.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-21

Sida
2

Sign

ML

Sign

RM

Sign

Sign

§ 4 Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Upplevelse och Kultur förlängs med tillägg och ändringar enligt **bilaga 2**. Parterna är även överens om att räkna upp ersättningarna, krontalen i §14, mom 1.3 med märket.

§ 5 Övriga avtal

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

§ 6 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 30 juni 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension från och med den 1 december 2020 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 maj 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 december 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 maj 2022.

§ 7 Arbetsgrupper:

I avtalsförhandlingarna 2020 har parterna funnit behov av arbetsgrupper för att utreda frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna.

Parterna är överens om att formen för dialog inte är en förhandling.

Parterna ser positivt på partsgemensamt arbete under avtalsperioden och har ett gemensamt intresse i att utveckla kollektivavtalen i riktning som gör avtalen mer konkreta och lätthanterliga för alla parter.

Parterna ska till 1 mars 2021 ta fram tidplaner för respektive arbetsgrupp samt närmare specificera arbetsgruppens ambitioner. Även Arbetsgruppernas sammansättning ska ha fastställts för respektive arbetsgrupp.

Sammanfattande för arbetsgrupperna är Arbetsgivaralliansen så vitt parterna inte kommer överens om annat under arbetsgruppernas gång.

- **Arbetstid**

Under förhandlingarna har framkommit att tillämpning och intentionen av oreglerad är otydlig. Detta kan i sin tur medföra risk för att regleringen tillämpas felaktigt.

Vidare föreligger behov av att tydliggöra tillämpningen. Detta kan med fördel göras genom klargörande från centrala parter via ex en skrift, för att på så sätt öka kännedom bland arbetstagare och arbetsgivare kring tillämpning för regleringen. Arbetsgivaralliansen har via bransch Trossamfund en klargörande skrift om förtroende tid; "förtroendetid – en vägledning" som med fördel kan användas för denna arbetsgrupp.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
2020-12-21

Sida
3

Sign

Sign *lu*

Sign

Sign

Parterna är dock i mångt och mycket överens om att frågan om tillämpning av arbetstid bör utredas och betraktas ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Akademikerförbunden har även lyft yrkandet om restid vilket lett till att parterna även kommer undersöka hur restid tillämpas på området för att utreda på vilket sett hänsyn tas till restid ur vilosynpunkt.

Ostörd fritid.

Akademikerförbunden har i avtalsförhandlingarna lyft yrkandet om tjänstemannens rätt och möjlighet till återhämtning genom ostörd fritid. Denna fråga ser parterna som betydelsefull generellt, sett till hur dagens arbetsliv utvecklas via ökat arbete från distans och via digitala medier. Parterna ska således arbeta för att ta fram en gemensam policy för att stötta arbetsgivare i hur de kan hantera arbetstagare vars arbetsliv präglas av hög tillgänglighet.

- **Redaktionell översyn samt frågor som inte blivit lösta under förhandlingen**
Parterna ser positivt på ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden som tar sikte i att genomföra en översyn av avtalet strukturellt och språkligt, i syfte att göra avtalet mer pedagogiskt för arbetsgivare samt arbetstagare. Vidare ska arbetsgruppen utreda frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna. Det är var parts ansvar att de egna yrkandena lyfts in i översynen.
- **Utveckling av löneavtalet för Akademikerförbunden**
Löneavtalet i dess nuvarande form är inte helt pedagogiskt uppbyggt då bland annat flödesschema och text inte harmoniserar med varandra. Vidare föreligger behov av att se över avtalstexten i syfte att öka kvaliteten på den lokala löneprocessen. Avtalsvårdsgrupp ska även se över möjligheten till partsgemensamma utbildningar avseende löneavtalet.

§ 8 Avslut

Förhandlingarna förklarades avslutade **2020-12-21**.

Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 maj 2022 – 30 april 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 31 oktober 2022.

Avtalet är preliminärt i avvaktan på godkännande från Akademikerförbundens styrgrupp samt Branschkommitté Upplevelse och Kultur.

Vid protokollet


Maria Liljedahl

Justeras av


Roma Uddin

Bilaga 1

Löneavtal mellan Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Upplevelse och Kultur,
Unionen och Akademikerförbunden
avseende tjänstemän.

1. Utgångspunkter

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

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

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

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

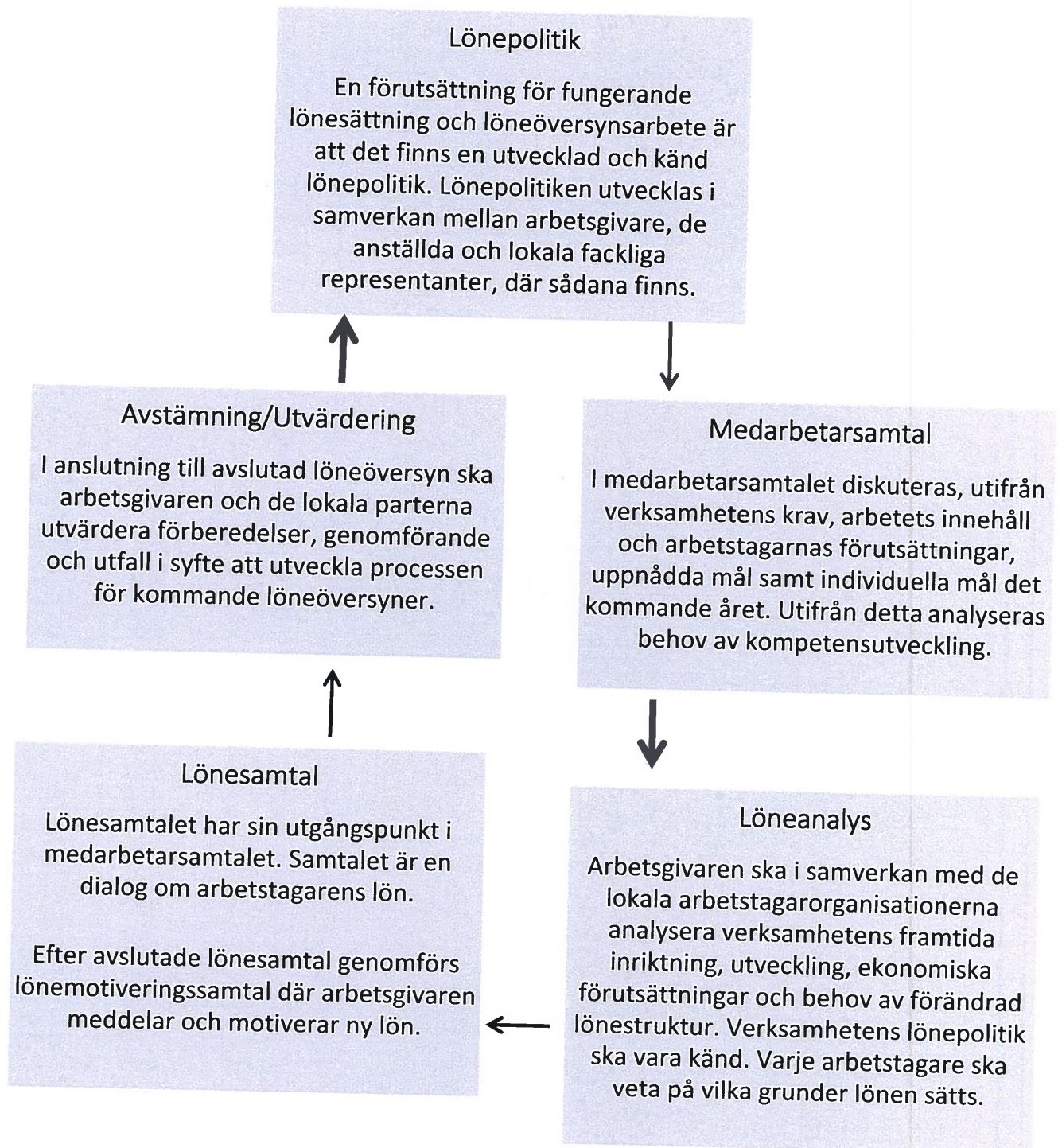
Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.

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

2. Lönepolitik

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

3. Processen



4. Medarbetarsamtal

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

Medarbetarsamtal bör innehålla dialog om:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll, utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat/målsättning,
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen,
- arbetstagarens arbetsmiljö, inklusive arbetstidsrelaterade frågor,
- organisationens behov av kompetens på kort och lång sikt,
- arbetstagarens behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder på kort och lång sikt samt
- uppföljning av tidigare medarbetarsamtal.

Kompetensutveckling

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

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

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

Anmärkning

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

5. Löneöversyn

Samtal/förhandling

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla från och med 1 december 2020 samt 1 maj 2022. Löneöversynen för 2020 ska vara avslutad lokalt senast 30 april 2021. Löneöversyn för 2022 ska vara avslutad lokalt senast den 31 augusti 2022.

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

Undantag 1:

1. I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av den nästkommande löneöversynen.
2. Om arbetstagaren inte har fyllt 18 år.
3. Tjänstemän som senast dagen före respektive datum för löneöversyn är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneöversynen om inte överenskommelse träffas om annat.

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

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

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

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

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 1 mars 2021, respektive den 1 mars 2022 så begär och i samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 15 september 2021, den 15 september 2022.

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

I och med att löneavtalet inte har lönerevision 2021 bör arbetsgivaren även beakta anställda som blivit lönesatta enligt 2020 års lönenivå, med intention att de ska omfattas av 2021 års lönerevision.

Anmärkning

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

6. Lönesamtalen

Inför lönesamtalen

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

Lönesamtalet

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

Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen. Dialogen bör innehålla diskussion kring:

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

Lönemotiveringssamtal

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

Anmärkning

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

Ogynnsam löneutveckling

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

7. Avstämning

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

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

I förhållande till Akademikerförbunden gäller att:

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

2,9 % per den 30 november 2020

1,8 % per den 30 april 2022

vilket utgör lägsta löneökningsutrymme vid löneöversyn.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar. Parterna är även överens om att avtalet inte har någon individgaranti, varken för små eller stora organisationer/föreningar.

I förhållande till Unionen gäller att:

Lägsta löneökningstrymme

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

2,9 % per den 30 november 2020

1,8 % per den 30 april 2022

vilket utgör lägsta löneökningstrymme vid löneöversyn.

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

Den individuella löneutvecklingen

Vid löneöversyn garanteras varje tjänsteman en lönehöjning med lägst 290 kronor per månad för löneöversyn år 2020 och 200 kronor per månad för löneöversyn år 2022. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Heltidsanställd arbetstagare som erhåller en löneökning lägre än 390 kronor per månad för löneöversyn år 2020 respektive 300 kronor per månad för löneöversyn år 2022 ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet. För deltidsanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid. Är motiveringen hänförlig till arbetstagarens måluppfyllnad, prestationer och/eller behov av kompetensutvecklande insatser eller motsvarande ligger motiveringen till grund för kommande medarbetarsamtal där behov av åtgärder ska behandlas i syfte att leda till en mer gynnsam löneutveckling.

För provisions-, premie- och tantiemavlönad tjänsteman bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare. Garanterat provisionsbelopp till arbetstagare som är helt avlönad med provision höjs i samband med löneöversyn 2020 med lägst 290 kronor per månad och löneöversyn 2022, 200 kronor per månad.

Lägsta löner

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

22 104 kronor från 2020-12-01

22 502 kronor från 2022-05-01

Lönebeloppet avser arbetstagare med heltidsanställning. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här:

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

Lokal förhandling

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

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

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

8. Utvärdering

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

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

9. Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Individuell omräkning av sjukavdrag m m ska ske enligt följande:

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

Redan genomförd lönerevision

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

10. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023.

Förhandlingsprotokollet undertecknades 2020-12-21.

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté
Upplevelse och Kultur

Unionen
Akademikerförbunden*

* I Akademikerförbunden ingår: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK-förbundet, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund, Skolledarna, SULF, SRAT och Sveriges arbetsterapeuter.

Bilaga 2

Ändringar i branschavtal Upplevelse och Kultur

§ 1 Avtalets omfattning

- *Mom. 2 ändras och får följande ny lydelse:*

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

~~För arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren uppnått den gällande pensionsåldern — 67 år, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.~~

~~Dessa särskilda regler gäller också för arbetstagare som har fyllt 67 år eller som har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas hos arbetsgivaren, se § 5 mom. 7:1.~~

§ 2 Anställningar

- *Mom. 1:2, ändras och får följande lydelse:*

För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd.

~~För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fr. 65 år).~~

§ 4 Semester

- *Mom. 4:1 tillförs nedan anmärkning (4):*

4. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren att växla semestertillägg mot fler lediga dagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig. Bilaga "Semesterväxling" redogör för de förutsättningar som ska beaktas när överenskommelse tecknas om att växla semestertillägg mot flera lediga dagar (semesterväxling). **Upplösning: Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.**

§ 9 Uppsägning

- *Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder ändras och får följande lydelse:*

Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder

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

**Vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 68 år, 69 år fr o m 1 januari 2023*

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

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

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

~~**Mom. 2:6 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. 3:4 tillförs följande anmärkning:*

Anmärkning

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

§ 11 oreglerad arbetstid

- *Mom. 2 tillförs följande anmärkning:*

Anmärkning

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

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

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 3

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare

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

Gäller enbart tjänstemän

- Pensionsavtal (ITP) mellan Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring – PTK
- Avtal om avsättning till Flexpension
- Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Bilaga Semesterväxling

Omvandling av semesterlönetillägg till lediga dagar

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Upplysning

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