

LAG OCH AVTAL

Avtal för statlig sektor 2012



Polisförbundet



OFFICERSFÖRBUNDET



försvarsförbundet



Läraryrket



ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION



Lag och Avtal – Avtal för statlig sektor framställs av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av medlemsförbunden.
Denna version innehåller:

Det statliga huvudavtalet

Förhandlingsprotokoll 2010-04-28	2
Förhandlingsprotokoll 2000-06-13	7
Huvudavtal	9

Samverkansavtalet

Förhandlingsprotokoll Samverkan för utveckling 1997-09-22	35
Samverkan för utveckling	37

Samarbetsavtalet

Förhandlingsprotokoll 2000-06-13	45
Samarbetsavtal för det statliga området	47

Trygghetsavtalet (TA)

Förhandlingsprotokoll 2012-02-23	54
Trygghetsavtalet	56

TurA-s	71
---------------------	----

RALS

Förhandlingsprotokoll 2012-10-04	76
Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statlig avtals- området (RALS 2012-2013) med bilagor	82

AVA	108
------------------	-----

Chefsavtalet	148
---------------------------	-----

ALFA	154
-------------------	-----

Villkorsavtalet	242
------------------------------	-----

Stockholm, december 2012

Upplaga: 2 325 ex.
ISBN: 91 7650 274 0
Sjühäradshäradens Tryckeri AB 2013

Statligt huvudavtal förhandlingsprotokoll

Avtal

Parter

2010-04-28

Arbetsgiversidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Avtal om vissa ändringar i Huvudavtalet 2000-06-13

1 §

I Huvudavtalet 2000-06-13 görs de ändringar som framgår av 2 §.

2 §

Bilaga 2 till Huvudavtalet ändras med stöd av 40 § Huvudavtalet på det sätt som framgår av bilaga till detta avtal.

3 §

Detta avtal, som från Arbetsgivarverkets sida sluts under förbehåll om regeringens godkännande, gäller fr.o.m. denna dag och har i övrigt samma giltighetstid som Huvudavtalet.

Stockholm den 28 april 2010

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Saco-S

Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Edel Karlsson Håål

Lars Johansson

Bilaga 2 till Huvudavtalet 2000-06-13

Enligt 38 § Huvudavtalet får stridsåtgärd inte omfatta arbetstagare med anställning som avses i bilaga 2.

Bilaga 2

1.

- a) Anställning vid Regeringskansliet.
- b) Anställning som justitieråd, regeringsråd, justitiekansler, riksåklagare, hovrättspresident eller kammarrättspresident, chef för sådan domstol som organisatoriskt finns direkt under regeringen, lagman som är chef för förvaltningsrätt eller tingsrätt eller tingsrätt tillika chef för hyresnämnd, hyresråd tillika chef för hyresnämnd samt kanslichef i Högsta domstolens eller Regeringsrättens kansli och annan chef för administrativ enhet vid domstol.
- c) Anställning vid Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet och Arbetsgivarverket.
- d) Anställning vid myndighet (kommitté eller motsvarande) som förbereder inrättande eller avveckling av myndighet.
- e) Anställning som chefsöverläkare (motsvarande) vid rättsmedicinsk, rättspsykiatrisk, rättskemisk och rättsgenetisk avdelning vid Rättsmedicinalverket.
- f) Anställning som överbefälhavare och generaldirektör vid Försvarsmakten,
vid Försvarsmakten, Högkvarteret
Anställning som enhetschef. Anställning som armé-, marin- och flygva-
peninspektör. Anställning som ledningschef och logistikchef.
Anställning som generalläkare och rikshemvärnschef.
vid Försvarsmakten i övrigt
Anställning som chef för förband, skolor och centrum m.m. enligt instruk-
tionen för Försvarsmakten, anställning i Utlandsstyrkan även vid tjänstgö-
ring i Sverige t.ex. utbildning.
- g) Anställning som skolchef vid Sameskolstyrelsen.
- h) Anställning som distriktsveterinär, överveterinär och besiktningveterinär (motsvarande) samt länsveterinär.
- i) Anställning vid Sjöfartsverkets isbrytningsenhet.
- j) Anställning vid Statens haverikommission.

- k) Anställning vid Strålsäkerhetsmyndigheten med ansvar för planering och samordning av samhällsinsatser.
- l) Anställning vid Myndigheten för samhällsskydd och beredskap med ansvar för planering och samordning av samhällsinsatser.
- m) Anställning vid Statens pensionsverk med driftansvar för pensionssystemet.

2.

- a) Vid myndigheter som lyder omedelbart under regeringen, anställning som chef för myndigheten och som ställföreträdande chef för myndigheten. Vid sådan myndighet där chef ej anställs genom beslut av regeringen, anställning som kanslichef (motsvarande).

Vid sådan myndighet som avses i första stycket, som är indelad i avdelningar, byråer eller andra enheter närmast under chefen för myndigheten, anställning som chef för sådan enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för myndigheten.

Första och andra styckena gäller även myndighet för vilken enligt bestämmelser i instruktion (motsvarande) annan myndighet är chefsmyndighet eller tillsynsmyndighet (motsvarande).

- b) Vid annan myndighet än som anges i a), anställning som chef för myndigheten och anställningar som anges i **underbilaga** till denna bilaga.
- c) Vad som sägs i a) eller b) gäller inte anställning vid domstol, anställning vid myndighet som anges i punkt 1 e), f) eller g).

3.

- a) Anställning vars utövare tjänstgör i myndighets funktion för förhandlingar om anställnings- och arbetsvillkor och deltar i eller biträder vid sådan förhandlingsverksamhet.
- b) Anställning vars utövare är kontaktperson med Arbetsgivarverket.
- c) Anställning vars utövare svarar för myndighets informationstjänst.
- d) Anställning vars utövare i huvudsak tjänstgör i utlandet.
- e) Anställning vars utövare ingår i myndighets säkerhets- och beredskapstjänst.
- f) Anställning vid Statistiska centralbyrån vars utövare deltar i eller biträder vid insamlandet av uppgifter för konsumentprisindex eller vid beräkningen av detta index.

Underbilaga till bilaga 2

vid Arbetsförmedlingen	anställning som chef för arbetsmarknadsområden, chef för administrativ avdelning och i förekommande fall personal- eller ekonomichef,
vid Försvarets materielverk	anställning som chef för provplatserna i Linköping, Karlsborg och Vidsel,
vid Kriminalvården	anställning som kriminalvårdschef, stabschef och säkerhetschef,
vid Kronofogdemyndigheten	anställning som chef för indrivningsavdelningar och personalstrategier,
vid Kustbevakningen	anställning som chef för Kustbevakningens regionledningar,
vid lokala polisorganisationen	anställning som bitr. länspolismästare, ställföreträdande chef för polismyndighet, chef som lyder direkt under länspolismästaren samt personalchef,
vid Luftfartsverket	anställning som chef för flygplats, chef för flygstation, chef för säkerhets-, miljö- och kvalitetsledning, operativ driftchef vid kontrollcentralen, operativ driftchef vid Flight Planning Center och operativ chef vid lokal flygtrafikledningsenhet,
inom Länsstyrelserna	anställning som chef för civil försvarsberedskap och räddningstjänst,
vid Migrationsverket	anställning som enhetschef för område, chef för mottagning och chef för förvar,
vid Sjöfartsverket	anställning som processägare för verksamhetsområdena lotsning, sjötrafikinformation och sjöräddning i Sjötrafikavdelningen, chef för sjötrafikområde, chef för arbetsfartyg samt chef och räddningsledare vid MRCC och ARCC i Göteborg, chef för Sjömannservice och platsombud inom Sjömannservice som är föreståndare,
vid Skatteverket	anställning som chef för ett skattekontor eller enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för skatteregionen och personalstrategier,
vid Trafikverket	anställning som chef för Region, Järnväg, Väg, enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för Investering och Stora projekt, Resultatenhet,

HUVUDAVTALET

Bilaga

Gemensamma uppgifter inom respektive verksamhetsområde, driftledningscentral, tågklararområde, chef för avdelning inom Färjerederiet samt personal på färja och öppningsbar bro där omfartsväg saknas.

vid Transportstyrelsen

anställning som chef för fartygstekniska enheten inom Sjöfartsavdelningen, chef för sjöfartsinspektionsområde,

vid Tullverket

Huvudkontoret: anställning som produktionsprocess ägare och anställning som chef för Tulldata,

Kompetenscenter (Brottsbekämpning): anställning som chef för kompetenscenter, anställning som biträdande chef för kompetenscenter och anställning som chef för operativ ledning,

Kompetenscenter (Effektiv handel): anställning som chef för kompetenscenter och dennes ställföreträdare, anställning som samordnare för klareringsverksamheten och anställning som chef för klareringsexpedition,

vid Åklagarmyndigheten

anställning som vice överåklagare i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå.

Statligt huvudavtal – förhandlingsprotokoll

2000-06-13

Parter:

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: 1. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
2. SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna

Ärende: Förhandling om ändringar i huvudavtalet den 24 juni 1993

1 §. Parterna sluter avtal om ändringar i huvudavtalet den 24 juni 1993. Ändringarna är föranledda av att SEKO denna dag har blivit part i avtalet och innebär i övrigt vissa formella justeringar. Till följd av ändringarna får huvudavtalet ny lydelse enligt *bilaga*.

2 §. Parterna är ense om att fortsätta förhandlingarna om undantagskretsen enligt bilaga 2 till huvudavtalet med målsättningen att avtal om undantagskretsen sluts snarast möjligt. I avvaktan på sådant avtal gäller undantagskretsen enligt 2 § avtalet den 20 april 1998 i tillämpliga delar. Vid tillämpningen skall vidare gälla att vid nya eller omorganiserade myndigheter får stridsåtgärd inte omfatta arbetstagare vars anställningar närmast motsvarar dem som anges i bilagan och underbilagan (se avsnitt C 1 kap. II huvudavtalet).

3 §. Arbetsgivarverket sluter huvudavtalet och justerar detta protokoll under förbehåll om regeringens godkännande.

4 §. Under den tid som samarbetsavtalet den 13 juni 2000 för det statliga avtalsområdet gäller, ersätter reglerna om förhandlingsordning i det avtalet bestämmelserna i 24, 25, 26 och 28 §§ huvudavtalet vid förhandlingar om kollektivavtal enligt 2 § p. 1–9 bilaga 1 till huvudavtalet.

HUVUDDAVTALET

Vid protokollet
Staffan Lundin

Justerat den 13 juni 2000

Arbetsgivarverket

Gunilla Boman Pellnäs

OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna

Johan Tengblad

Christer Spjut

Arne Söderberg

SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna

Kjell Eriksson

Huvudavtal (HA)

2000-06-13

A. Tillämpningsområde m.m.

1 §. Avtalet äger tillämpning på det statliga arbetstagarområdet hos myndigheterna under regeringen som avses i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

Avtalet gäller dock endast det arbetstagarområde där Arbetsgivarverket äger företräda arbetsgivaren.

Avtalet gäller inte arbetstagare vid allmän försäkringskassa och inte heller arbetstagare som avses i 3 § 3 eller 4 LOA.

Avtalet gäller inte i förhållande till organisation som varken är part i avtalet eller tillhör sådan part.

Definitioner

2 §. Med myndighet avses i detta avtal myndighet under regeringen i egen-
skap av arbetsgivare.

3 §. Med arbetsgivaren avses i detta avtal, om inte regeringen föreskri¹⁾ver
annat, Arbetsgivarverket eller myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer.

Det särskilda huvudavtalet

4 §. Om vissa särskilda frågor föreskrivs i det särskilda huvudavtalet den 29
november 1976 för den offentliga sektorn med tillhörande protokoll.

B. Förhandling m.m.

1 kap. Slutande av kollektivavtal m.m.

5 §.

I. HUVUDAVTAL

Detta huvudavtal och det särskilda huvudavtalet samt samarbetsavtalet för det
statliga avtalsområdet sluts på arbetstagersidan av

- OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna,
- SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna samt
- Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

¹⁾ Se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel på sidan 30.

Av 2–4 kap. framgår vem som på arbetstagsidans får sluta lokalt kollektivavtal med stöd av huvudavtalet.

II. KOLLEKTIVAVTAL I FRÅGOR ENLIGT BILAGA 1

Centralt kollektivavtal

Centralt kollektivavtal som avses i 2 § *bilaga 1* sluts på arbetstagsidans av följande centrala arbetstagarorganisationer:

- OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna,
- SACO-S samt
- Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

Lokalt kollektivavtal

Lokalt kollektivavtal med stöd av avtal enligt 2 § *bilaga 1* sluts på arbetstagsidans av följande *lokala arbetstagarorganisationer*:

Inom OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet

- Förbund inom OFR:s förbundsområde Statstjänstemän eller del av sådant förbund som förbundet bestämmer,
- Förbund inom OFR:s förbundsområde Poliser eller del av sådant förbund som förbundet bestämmer,
- Förbund inom OFR:s förbundsområde Officerare eller del av sådant förbund som förbundet bestämmer.

Om fler än ett förbund inom respektive förbundsområde berörs av en viss avtalsfråga skall förbunden företrädas av ett lokalt gemensamt samverkansorgan inom varje förbundsområde.

Inom SACO-S

Förbund eller del av förbund som detta bestämmer. Om fler än ett förbund tillhörande SACO-S avser att sluta sådant avtal skall dessa företrädas av ett lokalt gemensamt samverkansorgan.

Inom SEKO

Del av SEKO som SEKO bestämmer.

III. ANDRA KOLLEKTIVAVTAL ÄN SOM AVSES I I ELLER II.

Centralt kollektivavtal

Andra centrala kollektivavtal än som avses i I eller II sluts på arbetstagsidans av följande centrala arbetstagarorganisationer:

HUVUDAVTALET

- OFR:s förbundsområde Statstjänstemän,
- OFR:s förbundsområde Poliser eller
- OFR:s förbundsområde Officerare.

Om ett förbundsområde beslutar det kan förbundsområdet ersättas av högst två förbund var för sig inom varje förbundsområde.

- SACO-S-förbundens gemensamma centrala samverkansorgan. I det fall samverkansorganet konstaterar att högst tre förbund berörs av frågan kan samverkansorganet besluta att ett eller flera förbund skall ersätta samverkansorganet,
- Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Lokalt kollektivavtal

Lokalt kollektivavtal med stöd av sådant centralt avtal som avses i denna punkt sluts på arbetstagersidan av följande lokala arbetstagarorganisationer:

Inom OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet

- OFR:s lokala gemensamma samverkansorgan inom OFR:s förbundsområde Statstjänstemän eller högst två förbund var för sig inom detta förbundsområde eller del av respektive förbund som detta bestämmer,
- OFR:s förbundsområde Poliser eller del av förbundsområdet som detta bestämmer,
- OFR:s förbundsområde Officerare eller del av förbundsområdet som detta bestämmer.

Inom SACO-S

Den del av central arbetstagarorganisation enligt III ovan som denna bestämmer, dock högst tre förbund eller del av respektive förbund.

Inom SEKO

Del av SEKO som SEKO bestämmer.

IV. GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

I centralt kollektivavtal skall anges om och i vilken utsträckning lokalt kollektivavtal får slutas av lokala parter på arbetstagersidan.

Om ett centralt kollektivavtal enligt föreskrift i detta avtal på arbetstagersidan slutits av flera parter sammantagna svarar och talar sådana parter gemensamt för avtalet.

Arbetstagarpart skall skriftligen hålla arbetsgivaren underrättad om vem som är central respektive lokal arbetstagarorganisation enligt 5 § II och III. I det fall arbetstagersidan företräds av ett samverkansorgan skall det av underrättelsen framgå vilka förbund som ingår i samverkansorganet.

Kollektivavtal som sluts enligt denna paragraf med undantag för huvudavtal enligt 5 § I får på arbetstagersidan endast sägas upp av sådan central respektive

HUVUDAVTALET

lokal arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Uppsägning av detta huvudavtal regleras i 42 §.

Protokollsanteckning till 5 §:

Genom denna paragraf avses inte att göra avsteg från den praxis som hittills tillämpats med avseende på kollektivavtal med visst förbund i fråga som uteslutande berör detta förbund.

2 kap. Förhandling enligt 11, 12 och 14 §§ MBL

6 §. Vid förhandling enligt 11 eller 12 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) skall arbetstagersidan företrädas av central arbetstagarorganisation enligt 5 § II

- a) om arbetsgivarsidan företräds av Regeringskansliet, statsrådsberedningen eller departement och förhandlingen inte enbart gäller någon av dessa eller
- b) om förhandling förs av myndighet rörande förhållanden på det statliga arbetstagarområdet utanför den myndigheten eller dess underlydande organ (motsvarande).

Vid annan förhandling enligt 11 eller 12 § MBL än som avses under a)–b) företräds arbetstagersidan av lokal arbetstagarorganisation enligt 5 § III. Förhandling som avses i detta stycke benämns lokal förhandling.

Om förhandling som påkallats enligt 12 § MBL enligt arbetsgivarens mening berör även annan arbetstagarorganisation än den som påkallat förhandlingen skall arbetsgivaren även kalla den förstnämnda organisationen till förhandlingen.

Arbetsgivaren och central arbetstagarorganisation enligt 5 § II får överenskomma om att arbetstagersidan vid förhandling enligt b) skall företrädas av förbund (motsvarande). Vad som sägs i 5 § II om lokalt gemensamt samverkansorgan har därvid motsvarande tillämpning. Förhandling som avses i detta stycke utgör inte lokal förhandling.

7 §. Uppnås inte enighet vid lokal förhandling skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation enligt 5 § III (central förhandling).

Begäran om central förhandling skall framställas hos arbetsgivaren senast på femte arbetsdagen efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Framställningen skall ske skriftligen om inte berörda parter enas om annat.

Om även annan lokal arbetstagarorganisation än den som påkallat central förhandling deltagit i den lokala förhandlingen skall även den förstnämnda organisationens centrala arbetstagarorganisation enligt 5 § III kallas till den centrala förhandlingen.

8 §. Arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer som avses i 6 § får träffa kollektivavtal om den närmare ordningen för förhandling enligt 6–7 §§.

HUVUDAVTALET

Protokollsanteckning till 8 §:

De lokala parterna skall sträva efter att finna en gemensam förhandlingsordning vid en myndighet.

3 kap. Information enligt 19–20 §§ MBL

9 §. Informationsskyldigheten enligt 19 § MBL fullgörs mot de företrädare för arbetstagsidan som avses i 6 § första, andra respektive fjärde stycket.

10 §. Arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer som avses i 6 § får träffa kollektivavtal om formerna för tillämpning av 19 § första stycket MBL.

Protokollsanteckning till 10 §:

De lokala parterna skall sträva efter att finna gemensamma former för tillämpningen av 19 § första stycket MBL vid en myndighet.

4 kap. Facklig vetorätt i visst fall (38–40 §§ MBL)

11 §. Vid förhandling enligt 38 § MBL skall 6–7 §§ ha motsvarande tillämpning.

Förklaring enligt 39 § MBL meddelas av central arbetstagarorganisation enligt 5 § III.

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer som avses i 5 § III får träffa kollektivavtal i frågor som avses i 38 § MBL.

Protokollsanteckning till 11 §:

De lokala parterna skall sträva efter att finna en gemensam ordning för behandling av frågor som avses i 38 § MBL vid en myndighet.

5 kap. Fredsplikt

12 §. De kollektivavtalsförhandlingar som förutsätts enligt 2–4 kap. förs under fredsplikt.

6 kap. Förhandling i rättstvist

13 §. *1 mom.* I rättstvist mellan parter som är bundna av detta avtal skall tvisteförhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Kapitlet gäller dock endast tvist som skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA).

Angående vissa särskilda rättstvister föreskrivs i 7 kap.

2 mom. I tvist som avses i 33 § MBL utövas arbetstagarpartens rätt av närmast berörd arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet. I avtal som sluts

HUVUDAVTALET

mellan Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation enligt 5 § II–III får dock överenskommas att arbetstagarpartens rätt efter beslut av den centrala arbetstagarorganisationen utövas av närmast berört förbund (motsvarande) såvitt avser det avtalet eller del därav.

3 mom. I tvist som avses i 34 § MBL utövas arbetstagarpartens rätt, när tvisten gäller arbetskyldighet enligt kollektivavtal, av närmast berörd arbetstagarorganisation som slutit avtalet. I avtal som sluts mellan Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation enligt 5 § II–III får dock överenskommas att arbetstagarpartens rätt efter beslut av sådan central arbetstagarorganisation utövas av närmast berört förbund (motsvarande) såvitt avser det avtalet eller del därav. Om tvisten inte gäller arbetskyldighet enligt kollektivavtal utövas arbetstagarpartens rätt av den närmast berörda centrala arbetstagarorganisationen enligt 5 § III eller efter beslut av denna av förbund (motsvarande).

Förhandling enligt 34 § tredje stycket MBL påkallas av arbetsgivaren hos den arbetstagarorganisation, som utövat nämnda rätt, inom en vecka efter det att arbetet påbörjats. Förhandlingen förs endast på en nivå. Kan tvisten inte lösas vid förhandlingen, skall arbetsgivaren väcka talan inom femton dagar efter det att förhandlingen har avslutats.

4 mom. Har i en annan lag än MBL eller i ett annat kollektivavtal tolkningsföreträde tillerkänts arbetstagsidan gäller detta med de avsteg från detta kapitel som följer av den lagen eller det avtalet, såvida inte annat avtalats särskilt.

Protokollsanteckningar till 13 §:

1. Genom 13 § 1 mom. avses inte att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare för utjämning av meningsmotsättningar.

2. Innan en arbetstagarorganisation i tvist som avses i 33 eller 34 § MBL utövar sin där angivna rätt (tolkningsföreträde m.m.) bör den centrala arbetstagarorganisationen telefonledes eller på annat sätt kontakta Arbetsgivarverket.

3. Åberopande av tolkningsföreträde bör ske skriftligen.

14 §. Tvisteförhandling förs i första hand lokalt mellan den myndighet Arbetsgivarverket bestämmer¹⁾ och den lokala arbetstagarorganisation som tvisten närmast rör (lokal tvisteförhandling).

Tvist som avses i 35 § MBL anmäls skriftligen hos myndighet som avses i första stycket av lokal arbetstagarorganisation enligt 5 § II eller III. Anmälan skall innehålla uppgift om det belopp som yrkas och grunden för yrkandet. Underlåter arbetsgivaren att påkalla tvisteförhandling inom sju arbetsdagar, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt den lokala arbetstagarorganisationens mening, om kravet inte är oskäligt. Sådan skyldighet inträder dock endast om den avtalsslutande arbetstagarorganisationen

1) Se Arbetsgivarverkets föreskrifter om befogenheter att föra lokal tvisteförhandling enligt huvudavtalet.

HUVUDDAVTALET

skriftligen meddelat arbetsgivaren att den ställer sig bakom den lokala arbetstagarorganisationens mening i tvisten.

Tvist skall tas upp direkt till central tvisteförhandling om part, som enligt 16 § 2 mom. äger föra sådan förhandling i tvisten, begär det.

Protokollsanteckning till 14 §:

Parterna vill som sin gemensamma uppfattning uttala, att huvudansvaret för att uppkommande tvister bringas ur världen ligger på de lokala parterna och att dessa därför bör sträva efter att så långt som möjligt uppnå lösningar i tvisterna, så att centrala förhandlingar i möjligaste mån kan undvikas.

15 §. Lokal tvisteförhandling skall påbörjas senast två veckor efter det att den påkallats, såframt parterna ej enas om uppskov.

I tvist som avses i 33 § eller 34 § första stycket MBL skall vad som nu sagts om två veckor gälla en vecka.

16 §. 1 mom. Kan uppgörelse ej nås vid lokal tvisteförhandling i tvist som avses i 35 § MBL och underlåter arbetsgivaren att inom tre veckor påkalla central tvisteförhandling, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt den lokala arbetstagarorganisationens mening, om kravet inte är oskäligt. I det fall tvisten rör ett avtal som slutits av en central arbetstagarorganisation enligt 5 § II eller III, inträder sådan skyldighet dock endast om den centrala avtalslutande arbetstagarorganisationen skriftligen meddelat arbetsgivaren att den ställer sig bakom den lokala arbetstagarorganisationens mening i tvisten.

Kan uppgörelse ej nås vid annan lokal tvisteförhandling än som avses i första stycket, äger i 2 mom. avsedd företrädare för part, som påkallat den lokala förhandlingen, påkalla central tvisteförhandling. Detta skall ske inom två månader från den lokala tvisteförhandlingens avslutande. Försummas det, har parten förlorat rätten att påkalla central tvisteförhandling.

2 mom. Central tvisteförhandling förs, om tvisten rör tolkning eller tillämpning av kollektivavtal, av de parter som slutit avtalet. I annat fall förs den centrala tvisteförhandlingen på arbetsgiversidan av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer och på arbetstagersidan av berörd central arbetstagarorganisation enligt 5 § III eller del av denna som organisationen bestämmer.

17 §. Central tvisteförhandling skall påbörjas senast tre veckor efter det att den påkallats, såframt parterna ej enas om uppskov.

I tvist som avses i 33 § eller 34 § första stycket MBL skall vad som nu sagts om tre veckor gälla en vecka.

18 §. Vid tvisteförhandling skall föras protokoll, som justeras av parterna.

19 §. Om tvisteförhandlings avslutande föreskrivs i 8 kap.

I protokollet skall antecknas när tvisteförhandlingen anses avslutad.

HUVUDAVTALET

20 §. Råder tvist om skyldighet att fullgöra något och har den omständighet vartill yrkandet hänför sig varit känd för vederbörande förhandlingspart i fyra månader utan att tvisteförhandling påkallats, har parten förlorat rätten att påkalla sådan förhandling rörande anspråket. Rätten att påkalla tvisteförhandling är i allt fall förlorad, om den omständighet vartill yrkandet hänför sig ligger mer än två år tillbaka i tiden. Vad som nu sagts beträffande rätten att påkalla tvisteförhandling har motsvarande tillämpning beträffande anmälan enligt 14 § andra stycket.

21 §. Vill part väcka talan rörande anspråk, som avses i 20 §, skall detta ske inom tre månader från den centrala tvisteförhandlingens avslutande. Försummar han det, är rätten till talan förlorad.

Gäller tvisten fråga som avses 35 § MBL är arbetsgivaren, om han underlåter att väcka talan inom tre veckor från den centrala tvisteförhandlingens avslutande, skyldig att såvitt avser det omtvistade beloppet utge ersättning enligt den mening som omfattas av den närmast berörda av de organisationer som på arbetstagsidan fört den centrala tvisteförhandlingen, om kravet inte är oskäligt.

Protokollsanteckning till 6 kap.:

Det antecknas att tvisteförhandling inte behöver ske innan part väcker talan om interimistiskt förordnande.

7 kap. Förhandling i vissa särskilda rättstvister

22 §. I rättstvist, där arbetsgivaren företräds av Arbetsgivarverket eller myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, angående tidsbegränsning av förordnande, avstängning, läkarundersökning, disciplinansvar, avskedande eller annat skiljande från anställning eller förfarandet i sådant ärende skall tvisteförhandling som avses i 4 kap. 7 § LRA alltid föras på endast en nivå.

Protokollsanteckning:

Det antecknas att tvisteförhandling inte behöver ske innan part väcker talan om interimistiskt förordnande.

8 kap. Förhandlings avslutande

23 §. Förhandling som förs enligt detta avtal skall, om de av förhandlingen berörda parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

C. Stridsåtgärder m.m.

1 kap. Inledning

I. I propositionen (1965:60) om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt underströk föredragande departementschefen att det offentliga tjänstemannaområdet är speciellt ömtåligt för stridsåtgärder. Sålunda framhöll departementschefen bland annat att den offentliga verksamheten till sin natur är sådan att arbetskonflikter i särskilt hög grad drabbar utomstående. Departementschefen betonade vidare att ingen ifrågasätter Kungl. Maj:ts och riksdagens rätt att tillgripa lagstiftning till skydd för vitala samhällsintressen. Dessa uttalanden föranledde inte några erinringar från lagrådets eller riksdagens sida.

Mot bakgrund härav och av vunna erfarenheter under den tid rätt till stridsåtgärder funnits på det offentliga tjänstemannaområdet har parterna fört förhandlingar angående tillämpningen av förhandlingssystemet på detta område.

Härvid har parterna enats om att sträva efter fredliga förhandlingar och att inte tillgripa stridsåtgärder, vilka med hänsyn till sina verkningar för samhället eller enskilda inte bör få förekomma (samhällsfarliga konflikter). I anslutning härill antecknar parterna följande.

1. Parterna har med hänsyn till vunna erfarenheter övervägt att från arbetskonflikt i princip undanta vissa områden och funktioner för att därmed uttryckligen skydda vissa viktiga samhällsfunktioner. Därvid har emellertid konstaterats, att en konflikts samhällsfarlighet är beroende av en rad faktorer, t.ex. vilka verksamhetsområden den berör, vid vilken tidpunkt den sätts in, vilken varaktighet den får och konfliktläget i övrigt på den offentliga eller enskilda arbetsmarknaden. Därtill kommer att varje långvarig konflikt av någon omfattning, oavsett var den förekommer, kan få allvarliga verkningar. Det kan också anmärkas att lagrådet i sitt yttrande över förslaget till förhandlingsrättsreform uttalade följande (prop. 1965:60 s. 265):

“Att i lag avgränsa de offentliga verksamhetsområden, där med hänsyn till samhälleliga intressen arbetsinställelse icke kan tolereras, torde möta närmast oöverstigliga svårigheter. För ändamålet skulle erfordras ingående undersökningar av förhållandena inom olika offentliga verksamhetsgrenar och överväganden rörande varjehanda tänkbara konfliktfall. Värdet av gränsdragningen skulle med hänsyn till omöjligheten att förutse utvecklingen ändock bli tvivelaktigt.”

Parterna har därför inte funnit det möjligt att precisera vilka konflikter som med hänsyn till sina verkningar för samhället eller enskilda ej bör få förekomma. Detta hindrar dock ej att det redan i förväg kan ges exempel på områden och funktioner inom vilka rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet. Parterna är ense om att rikets säkerhet, upprätthållandet av lag och ordning, vården av sjuka, omhändertagna och andra behövande samt utbetalningar som behövs för enskildas ekonomiska trygghet utgör sådana exempel. Parterna är också ense om att undvika stridsåtgärder som kan befaras medföra allvarliga rubbningar av samhällsekonomin eller folkförsörjningen. Parterna är vidare ense om att undvika stridsåtgärd som skulle vara stötande av humanitära skäl, t.ex. stridsåtgärd vid skola för handikappade.

HUVUDDAVTALET

Parterna är ense om att vad nu sagts skall ligga till grund för tolkningen av uttrycket samhällsfarlig konflikt och andra motsvarande uttryck i 3 kap.

2. Parterna är ense om att hänskjutande till den statstjänstenämnd, som skall inrättas enligt 3 kap., skall medföra uppskov med den varslade stridsåtgärdens ikraftträdande endast i de delar undantag begärts.

Parterna är vidare ense om att fråga inte får hänskjutas till Statstjänstenämnden i syfte att fördröja ikraftträdandet av en från motsidan varslad stridsåtgärd.

II. Parterna är också ense om att enligt 4 kap. från stridsåtgärder undanta arbetstagare som på grund av sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren eller som eljest av särskilda skäl bör vara undantagna från stridsåtgärder.

2 kap. Allmänt

24 §. Innan en part varslar om stridsåtgärd skall medling ha påkallats i tvisten. I påkallan skall anges att parten har för avsikt att varsla om stridsåtgärd.

Om en förhandlingspart har påkallat medling är motparten skyldig att ingå i medlingen och tillsammans med påkallande part utan dröjsmål utse medlare. Kan parterna i tvisten inte enas om medlare skall de hemställa hos Medlingsinstitutet om utseende av medlare enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Medlingen skall anses avslutad, när part som har fullgjort sin medlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att inhämta yttrande från medlaren(arna) i frågan om medlarens(arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

Har medling ägt rum och har part därefter varslat om eller vidtagit stridsåtgärd får motpart varsla om och vidta stridsåtgärd i tvisten utan föregående medling.

Underlåter part att iaktta vad som sägs i denna paragraf är detta skadeståndsgrundande men medför inte att stridsåtgärd blir ogiltig av den anledningen.

Vad som sägs i denna paragraf gäller inte vid varsel om sympatiåtgärd.

25 §. Sedan medling påkallats och under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

26 §. Begränsningen i 24–25 §§ i rätten att vidta stridsåtgärder gäller inte om medling redan har ägt rum mellan parterna i tvistefrågan.

27 §. Stridsåtgärd får inte i något fall vidtas av part på arbetstagarsidan utan att åtgärden blivit beslutad av det särskilda gemensamma samverkansorganet för OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet, SACO-S respektive SEKO.

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader efter förhandlingens avslutande.

HUVUDAVTALET

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

28 §. Varsel om stridsåtgärd skall i fråga om stridsåtgärdens omfattning innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper.

Underlåter part att iakta vad som sägs i denna paragraf är detta skadeståndsgrundande men medför inte att stridsåtgärd blir ogiltig av den anledningen.

Anmärkning till 24, 25, 26 och 28 §§

Under den tid som samarbetsavtalet den 13 juni 2000 för det statliga avtalsområdet gäller, ersätter reglerna om förhandlingsordning i det avtalet bestämmelserna i 24, 25, 26 och 28 §§ huvudavtalet vid förhandlingar om kollektivavtal enligt 2 § p. 1–9 bilaga 1.

29 §. I annat arbete än som sägs i 23 § första stycket LOA får stridsåtgärd vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningarna i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

30 §. Parterna har i det särskilda huvudavtalet för den offentliga sektorn (SHA) enats om att sträva efter fredliga förhandlingar och undvika stridsåtgärder i fråga om sådana ämnen, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin.

31 §. Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikten skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänförs arbete som fordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

32 §. Vad som sägs i 27 § första stycket LOA skall på arbetstagersidan gälla berörd lokal arbetstagarorganisation och, om arbetsgivaren begär det, även den berörda centrala arbetstagarorganisation som arbetsgivaren påkallar överläggning med.

3 kap. Statstjänstenämnden

33 §. I syfte att förhindra samhällsfarliga arbetskonflikter får parterna för prövning av sådana frågor hänskjuta dessa till en särskild nämnd, Statstjänstenämnden, med de uppgifter som sägs i 34–37 §§.

HUVUDAVTALET

34 §. 1. Nämnden består av åtta ledamöter. Varje ledamot har två personliga ersättare. Ledamot och ersättare utses för en tid av tre år på det sätt som anges i punkterna 2–6.

2. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna respektive SEKO utser var sin ledamot och dennes ersättare.

3. Staten utser tre ledamöter och deras ersättare.

4. Därutöver utser parterna gemensamt två ledamöter och deras ersättare.

5. Nämnden utser bland ledamöterna enligt punkt 4 ordförande och vice ordförande.

6. Ledamot och ersättare kan före mandattidens utgång entledigas av den part eller de parter som utsett honom eller henne. Om så sker skall samtidigt ny ledamot eller ersättare utses.

7. Varje part svarar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de två av parterna gemensamt utsedda ledamöterna och deras ersättare delas lika mellan de parter som berörs av nämndens prövning i visst fall.

35 §. Anser part, att konflikt är ägnad att otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner, skall på hans begäran förhandling äga rum mellan parterna i syfte att undvika, begränsa eller häva konflikten. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, får part hänskjuta till Statstjänstenämnden att pröva om konflikten är av beskaffenhet som sägs här ovan.

36 §. Har fråga om konflikts samhällsfarlighet hänskjutits till Statstjänstenämnden enligt 35 §, skall varslad stridsåtgärd, som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtandet. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärden längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

37 §. Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet enar sig om. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit konflikten vara av beskaffenhet som sägs i 35 § skall nämnden i sitt utlåtande hemställa till vederbörande part att undvika, begränsa eller häva konflikten.

4 kap. Undantagskrets

38 §. Stridsåtgärd får inte omfatta arbetstagare med anställning som avses i *bilaga 2*. Detta gäller dock inte den som är tjänstledig och som under tjänstledigheten innehar annan anställning än som avses i *bilagan*.

HUVUDAVTALET

39 §. Vad som sägs i 38 § äger motsvarande tillämpning på sådan personal som behövs för att de i 38 § avsedda arbetstagarna skall kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Protokollsanteckning till 39 §:

Om part varslar om stridsåtgärd skall varslet innehålla ett allmänt undantag för anställningar som avses i 39 §.

Berörda parter skall därefter, om endera parten begär det, föra förhandling om vilka anställningar som skall vara undantagna från stridsåtgärder enligt 39 §.

Anmärkning:

Parterna har i *bilaga 3* träffat överenskommelse om sådan förhandling som avses i andra stycket av denna protokollsanteckning.

40 §. Vid inrättandet av ny myndighet (motsvarande) eller omorganisation skall detta kapitel i förekommande fall ändras i enlighet med principerna för bestämmelserna i kapitlet.

5 kap. Medbestämmanderätt enligt 33 och 34 §§ MBL

41 §. Vid tvist om tolkningen och tillämpningen av detta huvudavtal gäller inte 33 och 34 §§ MBL.

6 kap. Uppsägning och giltighetstid m.m.

42 §. Uppsägning av detta huvudavtal kan på arbetstagsidan endast göras av OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S respektive SEKO.

43 §. Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juli 2000 tills vidare med en uppsägningstid av tolv månader.

Protokollsanteckning till detta avtal:

Angående begränsning av offentlig myndighets rätt att lämna information gäller särskilda bestämmelser.

HUVUDDAVTALET

Stockholm den 13 juni 2000

Arbetsgivarverket

Gunilla Boman Pellnäs

OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna

Johan Tengblad

Christer Spjut

Arne Söderberg

SACO-S och till SACO-S hörande
förbund sammantagna

Kjell Eriksson

Facket för Service och Kommunikation
(SEKO)

Sven-Olof Hellman

1 §. Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna är ense om att ett förändrat avtalssystem är en betydelsefull del i det förändringsarbete parterna har ett gemensamt ansvar för.

Parterna konstaterar sålunda att ordningen för slutande av kollektivavtal enligt 5 § II–III syftar till att genom en utvecklad delegering och decentralisering av förhandlings- och avtalsrätten åstadkomma förnyelse och förenkling av avtalssystemet.

2 §. Nedan avsedda avtal skall på arbetstagersidan slutas av OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S respektive SEKO nämligen

1. ramavtal om löner (RALS) eller däremot svarande löneavtal,
2. ramavtal om allmänna arbets- och anställningsvillkor,
3. ramavtal om arbetstid,
4. pensionsavtal,
5. avtal om trygghetsfrågor inom socialförsäkringsområdet,
6. avtal om trygghetsfrågor och andra frågor inom anställningsskyddsområdet,
7. avtal om medbestämmande i fråga om regeringsärenden,
8. andra avtal som skall gälla generellt inom parternas avtalsområde,
9. avtal som föranleds av övergripande Bilaga 2 politiska beslut.

Avtal om undantagskretsen

1 §. I 2 § första meningen förhandlingsprotokoll 2000-06-13 har parterna förklarat sig ense om att fortsätta förhandlingarna om undantagskretsen enligt bilaga 2 till huvudavtalet.

2 §. Parterna har slutfört dessa förhandlingar och är ense om att undantagskretsen enligt bilaga 2 till huvudavtalet skall ha den lydelse som framgår av bifogad bilaga.

3 §. Detta avtal, som från Arbetsgivarverkets sida sluts under förbehåll om regeringens godkännande, gäller fr.o.m. denna dag och har i övrigt samma giltighetstid som huvudavtalet.

Stockholm den 22 februari 2001

Arbetsgivarverket
Gunilla Boman Pellnäs

OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna
Johan Tengblad

SACO-S och till SACO-S
hörande förbund sammantagna
Kjell Eriksson

Facket för Service och Kommunikation
(SEKO)
Sven-Olof Hellman

Enligt 38 § Huvudavtalet får stridsåtgärd inte omfatta arbetstagare med anställning som avses i bilaga 2.

1. Bilaga 2

- a) Anställning vid Regeringskansliet.
- b) Anställning som justitieråd, regeringsråd, justitiekansler, riksåklagare, hovrättspresident eller kammarrättspresident, chef för sådan domstol som organisatoriskt finns direkt under regeringen, lagman som är chef för förvaltningsrätt eller tingsrätt eller tingsrätt tillika chef för hyresnämnd, hyresråd tillika chef för hyresnämnd samt kanslichef i Högsta domstolens eller Regeringsrättens kansli och annan chef för administrativ enhet vid domstol.
- c) Anställning vid Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet och Arbetsgivarverket.
- d) Anställning vid myndighet (kommitté eller motsvarande) som förbereder inrättande eller avveckling av myndighet.
- e) Anställning som chefsöverläkare (motsvarande) vid rättsmedicinsk, rättspsykiatrisk, rättskemisk och rättsgenetisk avdelning vid Rättsmedicinalverket.
- f) Anställning som överbefälhavare och generaldirektör vid Försvarsmakten,

vid Försvarsmakten, Högkvarteret
Anställning som enhetschef. Anställning som armé-, marin- och flygvapeninspektör. Anställning som ledningschef och logistikchef.
Anställning som generalläkare och rikshemvärnschef.

vid Försvarsmakten i övrigt
Anställning som chef för förband, skolor och centrum m.m. enligt instruktionen för Försvarsmakten, anställning i Utlandsstyrkan även vid tjänstgöring i Sverige t.ex. utbildning.
- g) Anställning som skolchef vid Sameskolstyrelsen.
- h) Anställning som distriktsveterinär, överveterinär och besiktningsveterinär (motsvarande) samt länsveterinär.
- i) Anställning vid Sjöfartsverkets isbrytningsenhet.
- j) Anställning vid Statens haverikommission.
- k) Anställning vid Strålsäkerhetsmyndigheten med ansvar för planering och samordning av samhällsinsatser.

HUVUDDAVTALET

- l) Anställning vid Myndigheten för samhällsskydd och beredskap med ansvar för planering och samordning av samhällsinsatser.
- m) Anställning vid Statens pensionsverk med driftansvar för pensionssystemet.

2.

- a) Vid myndigheter som lyder omedelbart under regeringen, anställning som chef för myndigheten och som ställföreträdande chef för myndigheten. Vid sådan myndighet där chef ej anställs genom beslut av regeringen, anställning som kanslichef (motsvarande).

Vid sådan myndighet som avses i första stycket, som är indelad i avdelningar, byråer eller andra enheter närmast under chefen för myndigheten, anställning som chef för sådan enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för myndigheten.

Första och andra styckena gäller även myndighet för vilken enligt bestämmelser i instruktion (motsvarande) annan myndighet är chefsmyndighet eller tillsynsmyndighet (motsvarande).

- b) Vid annan myndighet än som anges i a), anställning som chef för myndigheten och anställningar som anges i **underbilaga** till denna bilaga.
- c) Vad som sägs i a) eller b) gäller inte anställning vid domstol, anställning vid myndighet som anges i punkt 1 e), f) eller g).

3.

- a) Anställning vars utövare tjänstgör i myndighets funktion för förhandlingar om anställnings- och arbetsvillkor och deltar i eller biträder vid sådan förhandlingsverksamhet.
- b) Anställning vars utövare är kontaktperson med Arbetsgivarverket.
- c) Anställning vars utövare svarar för myndighets informationstjänst.
- d) Anställning vars utövare i huvudsak tjänstgör i utlandet.
- e) Anställning vars utövare ingår i myndighets säkerhets- och beredskaps-tjänst.
- f) Anställning vid Statistiska centralbyrån vars utövare deltar i eller biträder vid insamlandet av uppgifter för konsumentprisindex eller vid beräkningen av detta index.

vid Arbetsförmedlingen	anställning som chef för arbetsmarknadsområden, chef för administrativ avdelning och i förekommande fall personal- eller economichef,
vid Försvarets materielverk	anställning som chef för provplatserna i Linköping, Karlsborg och Vidsel,
vid Kriminalvården	anställning som kriminalvårdschef, stabschef och säkerhetschef,
vid Kronofogdemyndigheten	anställning som chef för indrivningsavdelningar och personalstrateger,
vid Kustbevakningen	anställning som chef för Kustbevakningens regionledningar,
vid lokala polisorganisationen	anställning som bitr. länspolismästare, ställföreträdande chef för polismyndighet, chef som lyder direkt under länspolismästaren samt personalchef,
vid Luftfartsverket	anställning som chef för flygplats, chef för flygstation, chef för säkerhets-, miljö- och kvalitetsledning, operativ driftchef vid kontrollcentralen, operativ driftchef vid Flight Planning Center och operativ chef vid lokal flygtrafikledningsenhet,
inom Länsstyrelserna	anställning som chef för civil försvarsberedskap och räddningstjänst,
vid Migrationsverket	anställning som enhetschef för område, chef för mottagning och chef för förvar,
vid Sjöfartsverket	anställning som processägare för verksamhetsområdena lotsning, sjötrafikinformation och sjöräddning i Sjötrafikavdelningen, chef för sjötrafikområde, chef för arbetsfartyg samt chef och räddningsledare vid MRCC och ARCC i Göteborg, chef för Sjömansservice och platsombud inom Sjömansservice som är föreståndare,
vid Skatteverket	anställning som chef för ett skattekontor

HUVUDAVTALET

eller enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för skatteregionen och personalstrateger,

vid Trafikverket

anställning som chef för Region, Järnväg, Väg, enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för Investering och Stora projekt, Resultatenhet, Gemen samma uppgifter inom respektive verksamhetsområde, driftledningscentral, tågklarerarområde, chef för avdelning inom Färjerederiet samt personal på färja och öppningsbar bro där omfartsväg saknas.

Förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet

1 §. Förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet förs på arbetsgivarsidan av myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer¹⁾ och på arbetstagersidan av sådan lokal enhet som berörd arbetstagarorganisation enligt 5 § II huvudavtalet bestämmer²⁾ (lokal förhandling).

2 §. Kan enighet inte nås vid sådan förhandling som avses i 1 § får Arbetsgivarverket ta upp frågan till förhandling med berörd arbetstagarorganisation som avses i 5 § I (central förhandling).

3 §. Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna skall snarast möjligt var för sig underrätta motparten om sitt beslut enligt 1 §. Part skall utan dröjsmål underrätta motpart om de tillägg till eller ändringar av beslutet, som föranleds av ändrade förhållanden.

4 §. Denna bilaga ersätter avtalet den 18 maj 1979 om sådan förhandling som avses i protokollsanteckningen till 33 § huvudavtalet den 2 mars 1978 samt avtalet den 24 juni 1993 om sådan förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet den 24 juni 1993.

1) Se Arbetsgivarverkets föreskrifter om befogenhet att föra sådan förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet.

2) Se arbetstagararnyckel till 1 § bilaga 3 huvudavtalet, sid 34.

Arbetsgivarverkets föreskrifter om utövande av arbetsgivarens befogenheter enligt huvudavtalet (arbetsgivarnyckel)

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 3 § huvudavtalet. Föreskrifterna gäller bara om inte regeringen föreskriver något annat.

1. En centralmyndighet är arbetsgivare

Befogenhet som arbetsgivaren har enligt 6 § 4 st, 8 §, 10 §, 11 § 3 st och 32 § huvudavtalet utövas av en centralmyndighet, om inte Arbetsgivarverket beslutar något annat för en viss myndighet.

Med centralmyndighet avses

- central förvaltningsmyndighet, central myndighet, chefsmyndighet, tillsynsmyndighet eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet, utrikesrepresentationen och kommittéerna,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels den lokala polisorganisationen och dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- styrelsen för respektive skola vid statens skolor för vuxna, styrelsen för sameskolan samt styrelsen för respektive resurscenter vid Ekeskolan, Åsbackaskolan, Hällsboskolan och Tomtebodaskolan,
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den sistnämnda myndigheten.

2. Omfattningen av myndighetens befogenhet

Befogenhet enligt punkt 1 avser förhållandena inom myndighetens eget verksamhetsområde, om inte Arbetsgivarverket beslutar något annat för en viss myndighet. Därvid skall verksamhetsområdet anses omfatta såväl myndighetens eget verksamhetsområde som verksamhetsområdet för annan myndighet i förhållande till vilken den förstnämnda myndigheten är centralmyndighet.

3. En underlydande myndighet är arbetsgivare

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenheter enligt punkt 1 skall utövas av en underlydande myndighet. Denna myndighet får i sin tur besluta att här avsedd befogenhet skall utövas av en myndighet som lyder under denna.

4. Arbetsgivare i andra fall än i punkterna 1 och 3

Av tabellen framgår vilken myndighet som är arbetsgivare i olika bestämmelser i huvudavtalet:

HUVUDDAVTALET

Bestämmelse	Arbetsgivare
6 § 3 st och 7 §	den myndighet som skall föra förhandling enligt 11 eller 12 § MBL,
13 § 3 mom 2 st 1 men.	om tvisten gäller arbetsskyldighet enligt kollektivavtal, den myndighet som har slutit avtalet och annars centralmyndighet eller myndighet som denna bestämmer,
14 § 2 st 3 men.	beträffande påkallande av tvisteförhandling, den myndighet som skall föra förhandlingen och beträffande skyldighet att utge ersättning, den myndighet som beslutar om utbetalning av det omtvistade beloppet,
14 § 2 st 4 men.	den myndighet som skall föra central tvisteförhandling,
16 § 1 mom 1 st 1 men.	beträffande påkallande av central tvisteförhandling, den myndighet som skall föra förhandlingen och beträffande skyldighet att utge ersättning, den myndighet som beslutar om utbetalning av det omtvistade beloppet,
16 § 1 mom 1 st 2 men.	den myndighet som skall föra central tvisteförhandling samt
21 § 2 st	beträffande skyldighet att utge ersättning, den myndighet som beslutar om utbetalning av det omtvistade beloppet.

Anmärkning:

Av 1, 3 och 9 §§ kollektivavtalsförordningen (1976:1021, omtryckt 1994:1937, ändr. 1999:898) följer att en sådan talan som avses i 13 § 3 mom 2 st 3 men. eller 21 § 2 st skall väckas av Arbetsgivarverket eller myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer. I den mån Arbetsgivarverket överlämnar sin befogenhet att väcka sådan talan sker detta genom särskilda föreskrifter eller beslut (jfr cirku-lär 1996:A 12).

Arbetsgivarverkets föreskrifter om befogenhet att föra lokal tvisteförhandling enligt huvudavtalet

Arbetsgivarverket meddelar i anslutning till 14 § första stycket huvudavtalet följande föreskrifter om vilken myndighet som skall föra lokal tvisteförhandling enligt avsnitt B 6 kap. huvudavtalet.

1.1 Lokal tvisteförhandling förs på arbetsgivarsidan av vederbörande centrala förvaltningsmyndighet eller, om det inte finns en sådan, av den myndighet som har att på arbetsgivarens vägnar besluta i den fråga som tvisten gäller.

Myndighet som avses i första stycket får beträffande viss tvist eller viss grupp av tvister överlämna till underlydande myndighet att föra lokal tvisteförhandling. Överlämnande bör dock inte ske om det medför risk för oenhetlig tolkning eller tillämpning av kollektivavtal. Överlämnande bör inte heller ske till myndighet som inte har tillfredsställande resurser att föra lokal tvisteförhandling eller som inte får fatta beslut i den fråga som tvisten gäller.

När myndighet överlämnar befogenhet med stöd av andra stycket skall berörda lokala arbetstagarorganisationer vid myndigheten underrättas om detta.

1.2 Bestämmelserna i avsnitt B 6 kap. huvudavtalet är tillämpliga i tvist om ett sådant kollektivavtal som en myndighet efter ett delegationsbeslut från Arbetsgivarverket har slutit med en central arbetstagarorganisation som är bunden av huvudavtalet eller med en förening eller ett förbund som tillhör sådan central arbetstagarorganisation. Bestämmelserna i avsnitt B 6 kap. huvudavtalet är alltså tillämpliga i en tvist mellan parterna i sådant kollektivavtal om avtalets tolkning och tillämpning.

En myndighet som i enlighet med ett sådant delegationsbeslut sluter ett kollektivavtal får överlämna till underlydande myndighet att föra lokal tvisteförhandling enligt huvudavtalet i tvist om sådant kollektivavtal. När en myndighet överlämnar befogenhet på detta sätt, skall berörda lokala arbetstagarorganisationer vid myndigheten underrättas om detta. Den centrala tvisteförhandlingen förs av den myndighet som har slutit avtalet (16 § 2 mom huvudavtalet). Innan förhandlingen äger rum skall samråd ske med myndighetens kontaktperson hos Arbetsgivarverket.

1.3 Är det i något fall tveksamt vilken myndighet som skall föra lokal tvisteförhandling skall myndighetens kontaktperson hos Arbetsgivarverket omedelbart underrättas om detta.

2. Innan lokal tvisteförhandling äger rum skall samråd ske med myndighetens kontaktperson hos Arbetsgivarverket. Detta gäller dock inte när en central förvaltningsmyndighet skall föra förhandlingen.

3. Lokal tvisteförhandling i ett visst ärende får inte föras på mer än en nivå hos myndigheten.

HUVUDAVTALET

4. Beträffande underrättelseskyldighet till Arbetsgivarverket i vissa fall och förfarandet vid lokala tvisteförhandlingar enligt huvudavtalet, se cirkulär 1999:A 4 (MBL-cirkulär).
5. Arbetsgivarverket erinrar om att dessa föreskrifter gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat (se 3 § huvudavtalet).

Arbetsgivarverkets föreskrifter om befogenhet att föra sådan förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 1 § bilaga 3 huvudavtalet. Föreskrifterna gäller bara om inte regeringen föreskriver något annat.

1. Med myndighet i 1 § bilaga 3 huvudavtalet avses den centrala förvaltningsmyndigheten eller, om det inte finns en sådan, den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör; om myndigheten lyder under någon annan myndighet avses dock den sistnämnda myndigheten.
2. En myndighet får lämna över en uppgift till en underlydande myndighet, som i sin tur får lämna över uppgiften till en underlydande myndighet, om inte något annat har angetts i delegationsbeslutet. Underrättelse om ett sådant beslut skall lämnas till Arbetsgivarverket, till OFR:s förbundsområdet inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, till SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna och till Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

Arbetsstagarnyckel till 1 § bilaga 3 huvudavtalet

De centrala arbetstagarorganisationerna har beslutat att följande enheter skall anses som lokala enheter enligt 1 § bilaga 3 huvudavtalet.

Inom OFR:s förbundsområden
inom det statliga förhandlings-
området sammantagna

Berört förbund eller
samverkansorgan

Inom SACO-S och till SACO-S
hörande förbund sammantagna

Berört kontaktförbund

Inom Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Del av SEKO som
SEKO bestämmer

Samverkan för utveckling – förhandlingsprotokoll

1997-09-22

Parter Arbetsgivarverket
SACO-S
SEKO
TCO-OF/S, P och O sammantagna

Ärende Avtalet Samverkan för utveckling

1 § Avtalet Samverkan för utveckling

Parterna sluter avtalet Samverkan för utveckling. Avtalet gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997 tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

2 § Upphörande av vissa avtal

Avtalet ersätter MBA-S med tillhörande förhandlingsprotokoll, ATS, AMLA-89 och FHVA.

FHVA upphör därmed att gälla med utgången av september 1997.

MBA-S, ATS och AMLA-89 gäller dock intill dess lokala parter enas om annat, dock längst t.o.m. den 31 december 1998.

3 § Parternas gemensamma uttalanden

1. Frågor som avses i 18 § MBA-S

Parterna är ense om att se över de frågor som avses i 18 § MBA-S i syfte att sluta särskilt avtal i dessa frågor i den mån det finns behov.

2. Frågor som avses i 8 § FHVA

Parterna är ense om att det materiella innehållet i 8 § FHVA (efterskydd) skall föras över till trygghetsavtalet (TA).

3. Medbestämmandeförordningen

Parterna är ense om att Arbetsgivarverket skall hemställa hos regeringen att förordningen (1978:592) om vissa medbestämmandeformer i statlig tjänst m.m. skall upphöra att gälla med utgången av december 1998, dvs. samtidigt som MBA-S upphör.

SAMVERKANSAVTALET

4. Förhållandet till lagar och andra författningar

Parterna är ense om att vad som sägs i avsnitt B i avtalet inte inskränker eller utökar skyldigheter som följer av lag eller annan författning.

5. Uppföljning av avtalets tillämpning

Detta avtal innebär väsentliga förändringar och en nykonstruktion i förhållande till vad som tidigare gällt i åtskilliga frågor som är av stor betydelse för förhållandet mellan parterna och för arbetet hos myndigheterna. Parterna är ense om att genom information och vägledning (t.ex. i form av en partsgemensam idéskrift/handbok) söka undvika att rättstvister eller andra svårigheter uppkommer vid tillämpningen. Om problem trots allt uppstår skall parterna ta upp diskussioner i positiv anda för att lösa dem.

Vid protokollet
Bo Wernhammar

Justerat 1997-09-22
Arbetsgivarverket
Staffan Lundin

Justerat 1997-09-22
SACO-S
Kerstin Hildingsson

Justerat 1997-09-22
SEKO
Per Insulander

Justerat 1997-09-22
TCO-OF/S, P och O sammantagna
*Anette Bister / Douglas Engdahl /
Ulf Åhlstedt*

Samverkan för utveckling

Avtal 1997-09-22

A. Utgångspunkter och syfte

Den snabba utvecklingen i omvärlden ställer stora krav på den statliga sektorns effektivitet och flexibilitet. Det är därför nödvändigt att myndigheterna har stor förmåga att anpassa sig till förändrade förhållanden. En ledstjärna i förändringsarbetet skall vara att medborgarnas krav på rättssäkerhet och kvalitet upprätthålls.

De centrala parterna vill med det här avtalet stödja effektiviseringsarbetet genom att stimulera till en utveckling av arbetsplatser som kännetecknas av

att verksamhetens mål är tydliga för alla anställda,

att det finns en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, den egna arbetsinsatsen och resultatet,

att ansvarsfördelningen är tydlig,

att det råder balans mellan ansvar och befogenheter,

att arbetet är upplagt så att det tar tillvara alla anställdas kunskaper och erfarenheter,

att arbetet organiseras så att jämställdhet råder,

att de anställda har möjlighet till personlig utveckling och ett kontinuerligt lärande,

att de anställda genom påverkan av den egna arbetssituationen kan bidra till att utveckla verksamheten,

att arbetet organiseras så att det skapar goda kommunikationer mellan människor och ett öppet och utvecklande klimat samt

att arbetet är meningsfullt och ger möjlighet till variation.

Detta förutsätter ett ledarskap som arbetar med delegering, samordning och motivering samt utveckling av medarbetarna.

Arbetsgivaren ansvarig

Arbetsgivaren har ansvaret för utveckling av verksamheten och därmed också de personalpolitiska frågorna.

Gemensamt intresse

Alla på arbetsplatsen har ett gemensamt intresse av att myndigheten på effektivaste sätt fullgör sina uppgifter. Ett framgångsrikt utvecklingsarbete förutsätter

SAMVERKANSAVTALET

att alla – arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga organisationer - engagerar sig.

Förtroendefull samverkan

Det är därför naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna. Detta gäller såväl verksamhetsfrågor som personalpolitik.

Delaktighet

En förutsättning för en framgångsrik verksamhet är att de anställda har inflytande över sin egen arbetssituation samt att deras kompetens tas tillvara och utvecklas i en trygg och god arbetsmiljö. Det är viktigt att alla är delaktiga i verksamhetens utveckling och resultat.

Lokala lösningar

De lokala parterna skall själva kunna utveckla sådana samverkansformer som passar i den aktuella verksamheten och organisationen. Strävan skall vara att de olika formerna för inflytande enligt MBL och AML integreras. Detta innebär en förskjutning från förhandlingar enligt MBL:s ordning till den samverkansmodell som AML avser.

Tidig och öppen dialog

Det skall vara ett naturligt inslag i verksamheten på alla nivåer i organisationen att föra en öppen dialog om verksamheten och personalpolitiken. Ju tidigare man kan diskutera och finna konstruktiva lösningar, desto större är möjligheterna att undvika låsta ståndpunkter.

Verksamhetens krav

Verksamhetens inriktning och krav påverkar i hög grad arbetsorganisation och personalpolitik. Samtidigt utgör personalpolitiken en förutsättning för hur verksamheten utformas. Lagar och andra författningar anger dessutom vissa grundläggande krav på hur de personalpolitiska frågorna skall hanteras.

Partsgemensamma värderingar

Detta avtal kompletterar dessa förutsättningar med partsgemensamma värderingar och intentioner för att därigenom inspirera och stödja de lokala parterna i det lokala utvecklingsarbetet.

B. Inriktning

Samverkan är grunden

Samverkan skall vara grunden i det lokala utvecklingsarbetet, såväl i vardagsfrågor som i den långsiktiga utvecklingen. Samverkan bygger på att det finns grundläggande gemensamma intressen kring verksamheten. Samverkan utvecklas mellan ledningen, de anställda och deras fackliga organisationer och tar sin utgångspunkt i verksamheten. Samverkanstanken styrs av begrepp som delaktig-

het, decentralisering, delegering och gemensamt intresse samt förutsätter en tydlig ansvarsfördelning.

Olika lösningar

Lokal samverkan kommer till såväl form som innehåll att skilja sig åt mellan olika myndigheter med hänsyn till verksamhetens art och organisationens storlek, m.m. Exempel på samverkan i olika former och på olika nivåer är

- för individen, bl.a. planerings- och utvecklingssamtal,
- på arbetsplatsen, arbetsplatsträffar för alla berörda,
- för parterna, samverkansgrupper. En samverkansgrupp kan också utgöra skyddskommitté enligt AML.

Det kan också vara ändamålsenligt att skapa utvecklings-/uppdragsgrupper för särskilda projekt.

Rätt nivå

Inflytande över den egna arbetssituationen är grundläggande för att de anställda skall vara delaktiga och engagerade i verksamheten. Detta förutsätter bl.a. att så många frågor som möjligt behandlas i samverkan mellan dem som direkt berörs. Det skall finnas en tydlig koppling mellan inflytande och ansvar. Den enskilde anställda kan då tillsammans med sina arbetskamrater och den närmaste chefen påverka utveckling och uppföljning av sitt eget och den egna arbetsplatsens arbete och mål. Detta bygger i sin tur på ett decentraliserat beslutsfattande hos respektive part.

Utveckla helheten

En faktisk utveckling av verksamheten kommer till stånd och får genomslag först när den går hand i hand med utveckling av en arbetsorganisation som främjar lärande i arbetet och utveckling av ny kompetens.

Arbetsorganisationen

För att myndighetens styrka och kompetens skall öka eller bibehållas på en hög nivå måste arbetsorganisationen fortlöpande utvecklas. Arbetsuppgifter, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda är en förutsättning för detta. En sådan utveckling främjas av ett ledarskap som arbetar genom medarbetarna och som tydligt fördelar ansvar för verksamhet, resultat och kompetensutveckling. Kopplingen mellan mål, arbetsinsats och resultat blir då också tydlig. En stark och kompetent organisation leder till måluppfyllelse och goda resultat vilket dessutom kan bidra till ökad anställningstrygghet.

Kompetensen

En organisations förmåga att ta tillvara och omsätta den samlade kompetensen är nyckeln till framgång i verksamheten. Det är en strategisk uppgift att precisera behoven av kompetens samt att skapa goda förutsättningar för lärande i arbetet och att integrera dessa förutsättningar i organisationens arbetsmetoder. Till detta kommer även behov av annan kompetensutveckling, t.ex. i form av utbildning. Planering och uppföljning av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med varje anställd.

Långsiktig kompetensförsörjning

Förändringar av den samlade kompetensen hos en myndighet sker såväl genom intern rörlighet och utveckling som genom tillskott utifrån. Det är viktigt att inte bara kompetensutveckling utan också rekrytering sker planmässigt med en långsiktig kompetensförsörjning som mål.

Rekrytering

Genom samverkan i rekryteringsfrågor ökar myndighetens förutsättningar att åstadkomma en bra avvägning av den samlade kompetensen. Det är också nödvändigt att vid rekrytering väga in även andra aspekter än det kortsiktiga behovet att undanröja en viss personalbrist eller brist på viss formell kompetens. Det kan t.ex. röra sig om en förändring av ledarrollen, som kan avse en förskjutning från specialistkompetens till social kompetens eller från detaljstyrning till målstyrning.

Arbetsvillkor i förändring

Kommunikations- och annan teknikutveckling skapar ständigt nya möjligheter till förändringar av arbetets betingelser. Distansarbete är ett exempel på detta. Att ta tillvara de nya möjligheterna kan ge positiva effekter för såväl den anställde som verksamheten. I det sammanhanget är det angeläget att beakta arbetsplatsens sociala värden.

Stimulera utveckling

De anställdas medverkan är väsentlig för ett framgångsrikt utvecklingsarbete. En aktiv medverkan främjas av att goda resultat kan komma de anställda till del i form av förbättrade arbets- och anställningsvillkor. Det är också viktigt att ha en långsiktig lönepolitik som stimulerar utvecklingsarbete.

Förbättringsförslag

En väl fungerande förslagsverksamhet är ett exempel på hur motiverade medarbetare kan bidra till utvecklingen av verksamheten. Frågor om förslagsverksamhet är reglerade i ett särskilt centralt avtal.

En god arbetsmiljö – för alla

En god arbetsmiljö samt meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter bidrar till minskad frånvaro, ökad produktivitet och förbättrad kvalitet. Det bidrar dessutom till ökad livskvalitet för den enskilde. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt skall så långt möjligt anpassas till människor med olika bakgrund och förutsättningar.

Yttre miljö

Arbetsmiljöfrågorna kan inte isoleras från miljöfrågor i stort. Det krävs en helhetssyn som innebär att även verksamhetens effekt på den yttre miljön och den yttre miljöns eller yttre faktorerers inverkan på den egna inre arbetsmiljön måste uppmärksammas.

Förebygga

Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet bedrivs förebyggande och i nära samverkan mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga organisationer.

Följa upp

Arbetsmiljöfrågorna måste följas upp kontinuerligt. Detta sker bl.a. genom internkontroll.

Rehabilitera

När en anställds arbetsförmåga sätts ned på grund av sjukdom eller av andra orsaker är det viktigt att så tidigt som möjligt pröva vilka åtgärder som kan vidtas för att den anställde antingen skall kunna fortsätta i sitt nuvarande arbete eller få andra arbetsuppgifter. Den anställdes resurser skall tas tillvara på bästa sätt. Detta måste ske i samverkan mellan dem som berörs. Chefen har ansvaret för den anpassning av arbetsförhållandena som kan krävas. Den anställde måste själv aktivt bidra till att finna bra lösningar. Arbetskamraternas och de fackliga organisationernas stöd är också viktigt.

Expertstöd i arbetsmiljöarbetet

I rehabiliteringsarbetet, liksom i arbetsmiljöarbetet i stort, kan det behövas expertis som identifierar och beskriver sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa relaterat till den aktuella verksamhetens karaktär, arbetsmiljöproblem och hälsorisker. Företagshälsovården är en sådan resurs.

Lika villkor – kvinnor och män

Kvinnor och män skall ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete samt lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Arbetsgivaren skall också underlätta för både kvinnliga och manliga anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta framgår av jämställdhetslagen. Endast med en väl genomtänkt och förankrad strategi för det lokala jämställdhetsarbetet och uppföljning av genomfört arbete kan verklig jämställdhet uppnås. Kvinnor och män har ofta skilda erfarenheter och intressen. Detta ger dem möjlighet att se på verksamheten ur olika perspektiv och tillföra olika aspekter. För att verksamheten skall bedrivas så effektivt som möjligt är det därför av största vikt att kvinnors och mäns samlade kompetens tas tillvara.

Kulturell mångfald

Nästan var femte invånare i Sverige är född utomlands eller har minst en förälder som är det. Det är av värde för svensk statsförvaltning att ha medarbetare med kunskaper, erfarenheter och perspektiv från andra länder och kulturer. En organisation som drar nytta av en sådan kulturell mångfald ökar sina förutsättningar för framgång och effektivitet.

Etik

I ett öppet klimat finns förutsättningar att föra diskussioner om etiska normer och förhållningssätt inom verksamheten. I ett arbetsliv som blir alltmer målstyrt i stället för detaljstyrt behöver de arbetsetiska värderingarna tydliggöras.

C. Särskild reglering av vissa frågor

De centrala parternas avsikt med detta avtal är att de lokala parterna själva skall skapa samverkansformer för att utveckla verksamheten.

Det är dock av formella skäl nödvändigt att centralt reglera vissa frågor. Parterna har också funnit anledning att reglera ytterligare några frågor i detta avtal för att åstadkomma en viss enhetlighet inom avtalsområdet. Sådan avtalsreglering har samlats i detta avsnitt.

1. Avtalets tillämpningsområde m.m.

Avtalet gäller på den del av det statliga arbetstagarområdet där Arbetsgivarverket företräder arbetsgivaren.

Avtalet gäller endast frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtalet gäller inte

- handläggning av ärenden hos regeringen,
- i förhållande till en organisation som varken är part i avtalet eller tillhör sådan part.

2. Definitioner m.m.

Med lokala parter avses

- på arbetsgivarsidan, den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen bestämmer något annat,
- på arbetstagersidan, den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer.

Om fler än ett förbund inom SACO-S eller inom TCO-OF:s respektive förbundsområden på det statliga förhandlingsområdet berörs, skall de företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal part.

Central arbetstagarorganisation eller del därav skall skriftligen meddela berörd arbetsgivare vilken del av organisationen som skall vara lokal part eller om beslut om gemensamt samverkansorgan.

3. Lokala kollektivavtal

Lokala parter får träffa kollektivavtal i de personalpolitiska frågor som behandlas i detta avtal och om att ersätta informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL eller annan författning med en annan ordning.

Ett sådant avtal får inte kränka den politiska demokratin eller innebära en sådan form av medbestämmande att en myndighets beslutsbefogenheter inskränks. Det får inte heller innebära avvikelser från författning eller från något centralt avtal om inte detta framgår av avtalet. Har ett avtal slutits i strid mot detta är avtalet ogiltigt i den delen.

Förhandling enligt detta avtal förs under fredsplikt.

4. Lokalt samverkansarbete

Medverkan i det lokala samverkansarbetet är en del i de anställdas ordinarie arbetsuppgifter.

5. Företagshälsovård

I arbetsmiljöarbetet skall arbetsgivaren och de anställda ha tillgång till rådgivande expertfunktioner som sammantaget kan erbjuda medicinsk, ergonomisk, teknisk och beteendevetenskaplig kompetens i en utsträckning som svarar mot de speciella krav som arbetet ställer. En sådan expertfunktion skall arbeta på arbetsgivarens uppdrag och verka på ett professionellt och oberoende sätt gentemot arbetsgivaren och de anställda. Normalt förutsätts att dessa expertfunktioner upphandlas som en samlad företagshälsovårdsresurs. Om det finns särskilda skäl att inte göra detta krävs ändå att de skilda expertfunktionerna samverkar för att säkerställa att en helhetsyn kan uppnås.

Skyldigheten att tillhandahålla företagshälsovård gäller inte

- för anställda med utlandsstationering,
- den som anvisats beredskapsarbete, arbete på inskolningsplats eller motsvarande arbetsmarknadspolitiskt anordnat arbete hos arbetsgivaren.

6. Arbetstagarorganisation

En lokal arbetstagarorganisation får anlita en arbetstagarorganisation för särskilt uppdrag inför förestående förändringar eller rationaliseringar som planeras av en myndighet och som har väsentlig betydelse för verksamhetens omfattning och för de anställdas sysselsättning. Detta förutsätter att de centrala arbetstagarorganisationerna är överens om att arbetstagarorganisationen skall få anlitas inom ramen för medel som ställs till förfogande av Utvecklingsrådet för den statliga sektorn.

7. Giltighetstid

Detta avtal, som ersätter MBA-S med tillhörande förhandlingsprotokoll, ATS, AMLA-89 och FHVA, gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997 tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

8. Övergångsbestämmelser

MBA-S, ATS och AMLA-89 gäller dock intill dess lokala parter enas om annat, dock längst t.o.m. den 31 december 1998.

Lokalt avtal som slutits med stöd av MBA-S, ATS eller AMLA -89 skall, utan hinder av vad som sägs i respektive avtal, fortsätta att gälla som lokalt avtal intill dess lokalt avtal slutits med stöd av detta avtal eller intill dess det lokala avtalet upphör efter uppsägning.

Lokalt avtal som slutits med stöd av bilaga 12 till RALS 1988 eller motsvarande bestämmelser i senare RALS skall, om berörda parter är ense om detta, gälla som lokalt avtal med stöd av detta avtal.

Föreligger inte lokalt avtal med stöd av detta avtal skall bestämmelser enligt bilaga fr.o.m. den 1 januari 1999 gälla som lokalt avtal intill dess lokala parter enas om annat.

Arbetsgivarverket
Staffan Lundin

SACO-S
Kerstin Hildingsson

SEKO
Per Insulander

TCO-OF/S, P och O sammantagna
Anette Bister / Douglas Engdahl / Ulf Åhlstedt

Nedanstående bestämmelser i MBA-S, ATS och AMLA-89 skall fr.o.m. den 1 januari 1999 gälla vid en myndighet så länge det inte finns lokalt avtal med stöd av detta avtal.

MBA-S

(AVSNITT I INLEDANDE BESTÄMMELSER)

(1 KAP TILLÄMPNINGSOMRÅDE M M)

2 §

(AVSNITT II MEDBESTÄMMANDEOMRÅDEN)

(1 KAP RATIONALISERING OCH ADMINISTRATIV UTVECKLING)

15 §. Allmänna riktlinjer

17 §. Skyldighet för myndighet att i visst fall uppskjuta beslut

(2 KAP PLANERING)

20 §. Allmänna riktlinjer

(4 KAP PERSONALUTVECKLING)

30 §. Introduktion

31 §. Personalutbildning

(6 KAP PERSONALINFORMATION OCH FACKLIG INFORMATION)

36 §. Personalinformation

37 §. Facklig information, m m

ATS

(Inledande bestämmelser)

2 §

(Lokalt kollektivavtal om information och förhandling, m m)

3 ,7 och 9 §§

AMLA-89

(Definitioner m m)

3-5 §§

(Skyddsombudens uppgifter)

11 §

(Huvudskyddsombud)

12 §

(Befrielse från ordinarie arbetsuppgifter. Ersättning)

19 – 21 §§

(Informations- och förhandlingsskyldighet)

22 §

Samarbetsavtal – förhandlingsprotokoll

2000-06-13

Parter:

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagsidan: 1. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
2. SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna
3. Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Ärende:

Slutande av samarbetsavtal

1 §. Parterna sluter samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet enligt bilaga.

2 §. Samarbetsavtalet ersätter under sin giltighetstid bestämmelserna i 24–26 och 28 §§ huvudavtalet den 13 juni 2000¹⁾ vid förhandlingar om kollektivavtal enligt 2 § p. 1–9 bilaga 1 till huvudavtalet.

3 §. Vid tvist om tolkningen och tillämpningen av samarbetsavtalet gäller inte 33 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

4 §. Arbetsgivarverket sluter samarbetsavtalet under förbehåll om regeringens godkännande av bestämmelserna i avtalets 5 och 7–13 §§.

5 §. Samarbetsavtalet innebär väsentliga förändringar i förhållande till vad som tidigare gällt vid centrala kollektivavtalsförhandlingar mellan parterna. Parterna är ense om att söka undvika att rättstvister eller andra svårigheter uppkommer vid tillämpningen. Om problem trots allt uppstår skall parterna ta upp diskussioner i positiv anda för att lösa dem.

6 §. Parterna är ense om att samarbetsavtalet innehåller bestämmelser i de frågor som anges i 47 b § MBL och avser därför att anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering.

1) Se cirkulär 2000:A3.

SAMARBETSAVTALET

Vid protokollet
Staffan Lundin

Justerat den 13 juni 2000

Arbetsgivarverket

Gunilla Boman Pellnäs

SACO-S och till SACO-S
hörande förbund samman-
tagna

Kjell Eriksson

OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna

Johan Tengblad

Christer Spjut

Arne Söderberg

Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Sven-Olof Hellman

Samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet 2000-06-13

A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

1 §. Statens verksamhet och parternas uppgifter

Mål, inriktning, omfattning och kvalitet och därigenom ramarna för den statliga verksamheten bestäms av riksdag och regering. Myndigheterna har i uppdrag att genomföra statsmakternas beslut. De enskilda myndigheterna skall självständigt svara för att de mål som statsmakterna ställer upp uppnås på ett effektivt sätt och att resultatet har en hög kvalitet.

Arbetsgivarverket företräder enligt förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m. staten som arbetsgivare när det gäller att sluta kollektivavtal på statens vägnar. Verket skall som medlemsstyrd arbetsgivarorganisation för de statliga myndigheterna utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken och har därför ett särskilt ansvar att sköta relationerna till de fackliga motparterna på ett sådant sätt att medlemmarnas verksamhet främjas.

Arbetstagarorganisationerna har till uppgift att ta tillvara sina medlemmars intressen i deras roll som arbetstagare hos staten. Ett viktigt sätt att fullgöra detta uppdrag är att samverka med de statliga arbetsgivarna för en god utveckling av den statliga verksamheten och därigenom främja goda anställningsvillkor för medlemmarna.

Parterna konstaterar att en väl fungerande statsförvaltning fyller en viktig funktion för övriga samhällssektorer och utgör ett stöd för Sveriges utveckling och ekonomiska tillväxt. En god samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och deras fackliga företrädare bidrar till ett gott resultat i detta avseende. Det åligger därför parterna att vårda och utveckla denna samverkan på central och lokal nivå för verksamhetens och de anställdas bästa.

2 §. Avtalets syfte

Detta avtal uttrycker parternas avsikt att gemensamt arbeta för att stärka de statliga verksamheterna och skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor för de anställda. Parterna är ense om att löner, övriga anställningsvillkor, arbetsorganisation och arbetsmiljö skall utformas så att de stöder en effektiv verksamhet, goda arbetsresultat och utveckling i arbetet.

Genom detta avtal tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Avtalet syftar till att centrala och lokala parter på det statliga avtalsområdet i samverkan skall kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred.

Parterna är vidare ense om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld. Parterna har därför kommit överens om en ordning för de centrala förhandlingarna enligt avsnitt C och inrättar samtidigt Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet.

Långsiktiga och stabila relationer mellan de avtalsslutande parterna förutsattes när de statliga parterna fick kollektivavtals- och konflikträtt. Parterna är ense om att vidareutveckla ett ansvarsfullt uppträdande som gagnar helhetens intresse och gemensamt motverka ett handlande som är oförenligt med förutsättningarna för förhandlingsrättsreformen.

Enligt parternas uppfattning är kollektivavtal ett överlägset medel för att reglera och utveckla relationerna mellan ansvarsfulla parter på det statliga området. Centrala avtal bör bilda en plattform för parterna på lokal nivå, där detta avtals intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan skall förverkligas. Parterna är ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete. För fortsatt gemensamt arbete i avtalets anda inrättar parterna därför Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet.

3 §. Statsförvaltningen i dag och i morgon

Statlig verksamhet återfinns inom vitt skilda områden och bedrivs numera i decentraliserade former inom de ramar statsmakterna angivit med resultat- och effektivitetskrav liknande dem som gäller inom övriga sektorer av samhället. Samtidigt gäller krav på rättssäkerhet, öppenhet och likabehandling. Rätten att besluta om de ekonomiska ramarna för verksamheten ligger hos riksdag och regering och utövas i stor utsträckning genom direkta finansieringsbeslut. Anslagsfinansiering av myndigheternas förvaltningskostnader sker numera genom ramanslag. Syftet med ramanslagssystemet var att den uppmätta kostnadsutvecklingen utanför staten, där den produktivitetskorrigerade lönekostnadsutvecklingen inom den konkurrensutsatta sektorn väger särskilt tungt, skulle vara en utgångspunkt för myndigheternas medelstilldelning. Ramanslagssystemet möjliggör en lokal utformning av verksamheten även hos anslagsfinansierade myndigheter utan att statsmakternas finansmakt åsidosätts. Härigenom säkras parternas frihet att utan statsmakternas medverkan utforma de centrala avtalen. Vidare ger systemet ökade möjligheter till lokalt utformade anställningsförmåner och en lokal lönebildning.

Den statliga verksamheten har under 1990-talet utsatts för ett starkt rationaliseringstryck, vilket bl.a. medfört att antalet anställda inom det statliga avtalsområdet under perioden minskat med ungefär en tiondel, oräknat effekten av förändringar i huvudmannaskap och dylikt. Kravet på förändring av den statliga verksamheten kommer att bestå, men med betoning mer på behovet av ny kompetens för att möta en förändrad verklighet än på neddragningar. Utvecklingen och användningen av informations- och kommunikationstekniken kommer att få stor betydelse för de delar av den statliga verksamheten, som är inriktade på kvalificerad tjänsteproduktion. De krav som en allt snabbare internationell integration ställer måste mötas, oavsett om kraven tar sig uttryck i ökat institutionellt samarbete, främst inom Europeiska unionen, eller verkar genom marknaderna

för varor, tjänster och finansiella tillgångar. Dessa utmaningar sätter de ansvariga för de olika delarna av den statliga verksamheten och deras medarbetare på svåra prov. Ambitionen måste vara att utveckla och driva verksamheten, så att den i samverkan med andra samhällssektorer bidrar till att göra Sverige till en effektiv och konkurrenskraftig nation.

Inom den statliga verksamheten återfinns ett förhållandevis stort antal arbetstagare i högre åldrar. Det medför särskilda behov av förändringar. En väl avvägd kompetensutveckling av nu anställda arbetstagare måste förenas med en väl avvägd nyrekrytering av kompetens i form av yngre medarbetare.

B. PARTSGEMENSAMT ARBETE

4 §. Lönebildning och anställningsvillkor

För att de högt ställda kraven på effektivitet och kvalitet i den statliga verksamheten skall kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs kontinuerlig utveckling och förnyelse. Kompetens och arbetsformer som tidigare varit relevanta kan behöva förnyas så att de är bättre anpassade till en förändrad verksamhet. Det är ett för parterna gemensamt intresse att kompetensutveckling av de anställda sker fortlöpande.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds både genom ekonomiska stimulanser i form av en väl avvägd lönepolitik och genom väl avvägda system för samverkan, kompetensutveckling och trygghetsvillkor.

Det är viktigt att villkor och organisation kan omprövas vid ändrade förhållanden, så att de fortlöpande befrämjar en effektiv verksamhet, goda arbetsresultat och utveckling i arbetet. Parterna är överens om att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värdet som villkoren representerar kommer till bättre nytta. Det är de lokala parterna som har att göra denna bedömning. De centrala parternas uppgift är att lägga den avtalsmässiga grunden för lokal verksamhetsanpassning genom att ge möjligheter att förutsättningslöst ompröva kostnaderna för löner och andra anställningsvillkor eller att omfördela dem på ett sätt som bättre gagnar verksamheten.

En ändamålsenlig lönebildning tar hänsyn till hur löner och andra anställningsvillkor utvecklas på övriga delar av arbetsmarknaden. Genom ramanslagssystemet, som beaktar kostnadsutvecklingen utanför den statliga verksamheten, har statsmakterna skapat förutsättningar för sådana hänsynstaganden även för anslagsfinansierad statlig verksamhet. Den närmare utformningen av löner och andra anställningsvillkor måste dock alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande.

5 §. Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet

Parterna inrättar en kommitté i syfte att främja konstruktiva förhandlingar för slutande av de centrala avtalen med utgångspunkt i vad som sägs i detta avtal.

1. Samarbetskommittén består av åtta ledamöter. Varje ledamot har en personlig ersättare.
2. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna respektive SEKO utser var sin ledamot och dennes ersättare.

SAMARBETSAVTALET

3. Arbetsgivarverket utser tre ledamöter och deras ersättare.
4. Därutöver utser parterna för viss tid gemensamt två opartiska ledamöter, varav en skall vara ordförande och en vice ordförande. För de opartiska ledamöterna utser parterna även ersättare.
5. Ledamot och ersättare kan entledigas av den part eller de parter som har utsett honom eller henne. Om så sker skall samtidigt ny ledamot eller ersättare utses.
6. Som Samarbetskommitténs beslut gäller den mening som flertalet enar sig om. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.
7. Varje part svarar för sina representanters kostnader för medverkan i Samarbetskommittén. Kostnaderna för de opartiska ledamöterna och deras ersättare delas lika mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna.

Samarbetskommittén bestämmer närmare sina arbetsformer med beaktande av vad som sägs i avtalet.

6 §. Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet

Parterna inrättar ett råd för att underlätta förverkligandet på lokal nivå av sådant som de centrala parterna överenskommit i ramavtalen.

De parter som träffar ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten har också ansvar för att det som parterna varit överens om får genomslag på myndighetsnivå. De senaste ramavtalen har alltmer utvecklats till att bekräfta gemensamma uppfattningar på en övergripande nivå, snarare än att ange i detaljerad form vad som skall gälla i en viss situation. De centrala parterna är ense om att utveckla former för samverkan så att sådana uppfattningar i träffade överenskommelser får genomslag på den lokala nivån under löpande avtalsperiod och för att följa upp erfarenheterna från den lokala avtalsutvecklingen.

Därigenom lägger de centrala parterna en grund för lösning av lokala intressevister, som beror på att de centrala parterna inte har kunnat förutse problemet eller att parternas gemensamma synsätt inte givits ett klart uttryck när ramavtal slöts.

För att kontakterna mellan den centrala och den lokala nivån skall fungera bra, bör företrädare för lokala parter inom vissa myndigheter/myndighetsområden ingå i Samarbetsrådet.

Samarbetsrådet består av 16 ledamöter. Ledamöterna utses i samband med att ramavtal sluts och efter det att Samarbetskommittén har fastställt vilka myndigheter/myndighetsområden som vid sidan av centrala partsföreträdare skall vara företrädare i rådet. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna respektive SEKO utser gemensamt hälften av ledamöterna och Arbetsgivarverket utser hälften. Uppgiften att vara sammankallande i Samarbetsrådet växlar mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan vid hel- och halvårsskiftet. Rådet utser bland ledamöterna ordförande och vice ordförande. Rådets arbete bygger på att samsyn kan uppnås.

Samarbetsrådet fastställer hur partsgemensam information om ramavtalen skall utformas och spridas. Rådet skall också verka för att stärka de lokala parternas förmåga att omsätta ramavtalens bärande idéer i praktiken. För att detta

skall kunna uppnås krävs att det finns en väl fungerande balans mellan de lokala parterna.

Även intressetvister mellan lokala parter kan behandlas av Samarbetsrådet. Rådet tar dock inte över förhandlingsansvaret från de lokala parterna, utan har att förmedla uppfattningar och erfarenheter som kan underlätta för de lokala parterna att hitta verksamhetsanpassade lösningar i den aktuella frågan. Samarbetsrådet skall också följa upp att den lokala avtalstillämpningen sker i enlighet med intentionerna i de centrala avtalen.

C. FÖRHANDLINGSORDNING

7 §. Tidsplan för förhandlingar

Senast tre månader innan ett ramavtal om löner m.m. upphör att gälla eller i samband med att part säger upp ett sådant avtal, skall parterna i avtalet bestämma tidsplan för förhandlingarna. Utgångspunkten skall därvid vara att nytt avtal bör träffas innan gällande avtal har löpt ut, om inte förhållandena på arbetsmarknaden föranleder annat. Om parterna inte kan enas om en tidsplan, skall Samarbetskommittén fastställa en sådan. Förhandlingarna inleds genom att parterna skriftligen lämnar sina yrkanden till sin motpart och till Samarbetskommittén.

Efter det att förhandlingar om ramavtal om löner m.m. inletts får ytterligare yrkanden inte framställas i förhandlingarna, om inte parterna enas om detta eller parten enligt Samarbetskommitténs bedömning har visat att hinder har funnits för att framställa yrkandena i rätt tid.

8 §. Medling och opartiska rådgivare

Om part begär medling eller Samarbetskommittén på sätt som sägs i 9 § första stycket hänskjuter en förhandlingsfråga till medling, skall Samarbetskommittén utan dröjsmål utse en eller flera opartiska rådgivare med uppgift att medla mellan parterna.

Kostnaderna för de opartiska rådgivarna delas lika mellan de parter som berörs av medlingen. Ersättningens storlek regleras i särskild ordning.

De opartiska rådgivarna kan på eget initiativ och efter bedömning om vad som är till gagn för parternas förhandlingsarbete dels besluta att ålägga parterna att, på sätt som de opartiska rådgivarna bestämmer, utreda och precisera enskilda förhandlingsfrågor, dels avge förslag till lösning av förhandlingsfrågorna.

Part som vill frånträda medlingen är skyldig att inhämta yttrande från de opartiska rådgivarna om deras bedömning av förutsättningarna för fortsatt medling. Medling skall anses avslutad när part som har fullgjort sin medlingsskyldighet har givit motparten och Samarbetskommittén skriftligt besked om att han frånträder medlingen.

9 §. Varsel och stridsåtgärder

Innan part varslar om stridsåtgärd skall han meddela motparten och Samarbetskommittén sin avsikt att varsla och skälen för detta. Samarbetskommittén skall utan dröjsmål hänskjuta förhandlingsfrågan till opartiska rådgivare för medling, om inte medling tidigare skett enligt detta avtal.

SAMARBETSAVTALET

Sedan medling påkallats av part eller Samarbetskommittén beslutat om detta och under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Varsel om stridsåtgärd meddelas muntligen och skriftligen till motparten och till Samarbetskommittén. Varslet skall i fråga om stridsåtgärdens omfattning innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper. Part skall inför Samarbetskommittén precisera varslet på det sätt som kommittén bestämmer.

Samarbetskommittén kan påbjuda fortsatt medling och skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess den bedömer att alla möjligheter till en förhandlingslösning är slutligt uttömda, dock längst i fjorton kalenderdagar. Därvid kan Samarbetskommittén föreslå berörda parter att lösa förhandlingsfrågan genom skiljeförfarande.

Om en part på arbetstagsidan vidtar stridsåtgärd går alla anspråk på retroaktiv tillämpning av lön och övriga anställningsförmåner enligt det centrala avtalet förlorade, om parterna inte enas om annat.

D. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH GILTIGHETSTID M.M.

10 §. Tillämpningsområde

Avtalet äger tillämpning på det statliga arbetstagarområdet under regeringen som avses i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

Avtalet gäller dock endast det arbetstagarområde där Arbetsgivarverket äger företräda arbetsgivaren.

Avtalet gäller inte arbetstagare vid allmän försäkringskassa och inte heller arbetstagare som avses i 3 § 3 eller 4 LOA.

Avtalet gäller inte i förhållande till organisation som varken är part i avtalet eller tillhör sådan part.

11 §. Förhandlingar som omfattas av avtalet

Avtalet gäller, i tillämpliga delar, vid förhandlingar mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna enligt 5 § II huvudavtalet om sådana kollektivavtal som anges i 2 § i bilaga 1 till huvudavtalet.

12 §. Giltighetstid

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juli 2000 tills vidare med en uppsägningstid av tolv månader. Om huvudavtalet upphör att gälla upphör även samarbetsavtalet att gälla vid samma tidpunkt.

13 §. Uppsägning

Uppsägning av detta samarbetsavtal kan på arbetstagsidan endast göras av OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S respektive SEKO.

SAMARBETSAVTALET

Stockholm den 13 juni 2000

Arbetsgivarverket

Gunilla Boman Pellnäs

SACO-S och till SACO-S
hörande förbund sammantagna

Kjell Eriksson

OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna

Johan Tengblad

Christer Spjut

Arne Söderberg

Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Sven-Olof Hellman

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlings-
området sammantagna
Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Ändring av Trygghets- avtalets struktur

1 §

I respektive förhandlingsprotokoll till RALS 2010-2012 och RALS 2010-T har parterna kommit överens om att slutföra översynen av Trygghetsavtalets struktur och innehåll i syfte att underlätta tillämpningen. Denna översyn är nu avslutad.

2 §

Som ett resultat av översynen har parterna reviderat Trygghetsavtalet. Parterna har enats om att Trygghetsavtalet från och med den 1 april 2012 ska ha den lydelse som framgår av [bilaga](#) till detta förhandlingsprotokoll. Detta avtal ersätter Trygghetsavtalet i dess tidigare lydelse.

3 §

De ändringar som gjorts har inte syftat till några materiella förändringar. Avtalet har däremot strukturerats på ett nytt sätt med fler paragrafer och tydligare rubriksättning i syfte att förtydliga och renodla paragraferna. Vidare har språket lättats upp och hänvisningar har uppdaterats mot nu gällande lagstiftning och aktuella förhållanden i övrigt. Vidare har text flyttats från kommentaren till Trygghetsavtalet och vice versa så att materiella frågor lagts över till avtalet medan exempel och vissa upplysningar förts över till kommentaren.

Vid protokollet

Cajsa Linder

TRYGGHETSAVTALET

Justerat
Arbetsgivarverket

Monica Dahlbom

Justerat
Saco-S

Edel Karlsson Håål

Justerat
OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Åsa Erba-Stenhammar

Justerat
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Lars Johansson

Avtal

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagsidans: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlings-
området sammantagna
Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Trygghetsavtalet (TA)

Trygghetsavtalets ändamål

1 §

Målet med trygghetssystemet är att så långt möjligt skapa förutsättningar för att ingen anställd ska bli arbetslös till följd av arbetsbrist eller till följd av att arbetstagaren i samband med omlokalisering eller motsvarande väljer att inte följa med till den nya orten.

Parternas gemensamma syn

2 §

Parterna konstaterar att statlig verksamhet ska bedrivas effektivt och rationellt. Detta kräver ständig utveckling och förändring. Verksamhetsförändringar kan till exempel innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer eller ett minskat antal anställda. Förändringar bör genomföras så att de tillgodoser såväl statsmakernas krav på verksamheten som de anställdas krav på anställningstrygghet.

Om en förändring inom en verksamhet innebär både utveckling och avveckling bör arbetet med detta bedrivas med inriktning mot att verksamheter som ska utvecklas kan försörjas med kompetens från verksamheter som avvecklas.

För att ha beredskap inför verksamhetsförändringar och för att senare kunna genomföra dessa är det väsentligt med en väl utvecklad verksamhetsplanering. Det är ett gemensamt intresse att planeringen är långsiktig och belyser olika handlingsalternativ och deras konsekvenser för verksamheten och för de anställda.

Arbetsgivarna ska sträva efter att planera sin personalförsörjning så att förändringar underlättas. Fortlöpande kompetensutveckling underlättar anpassning till kommande förändringar. Arbetstagarnas egna insatser för att förnya eller förändra sin kompetens bör också stimuleras och tas till vara.

TRYGGHETSAVTALET

En förutsättning för att uppnå målet med detta avtal är att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna arbetar effektivt med trygghetsfrågorna och tar tillvara trygghetssystemets möjligheter och resurser. Ett framgångsrikt trygghetsarbete bygger också på förutsättningen att arbetstagaren själv aktivt bidrar och tar egna initiativ för att minska risken för arbetslöshet. Parterna bidrar genom trygghetssystemet till att skapa förutsättningar för detta.

Trygghetssystemet syftar till att uppnå konkreta lösningar anpassade till varje situation och individ.

Bland de resurser som samhället ställer till förfogande är Arbetsförmedlingens insatser sådana som kan bidra till att minska risken för eller undvika arbetslöshet. Parterna förutsätter därför att arbetsgivarna och arbetstagarna tar tillvara de möjligheter som bland annat Arbetsförmedlingen erbjuder. För att öka möjligheterna att finna nya arbetstillfällen är det viktigt att arbetsgivaren skapar goda kontakter med Arbetsförmedlingen och med andra arbetsgivare på orten.

Det är viktigt att lokala parter på ett tidigt stadium påbörjar arbetet med förändringsfrågorna.

Trygghetsreglerna innebär ingen inskränkning i statens rätt att besluta i frågor som rör verksamhetens mål, inriktning, omfattning, kvalitet eller lokalisering.

Parterna konstaterar att trygghetsåtagandet aldrig innebär en garanti för en fortsatt eller en ny anställning även om trygghetsmålet är att ingen anställd ska bli arbetslös. Inte heller skyldigheten att flytta vid omlokalisering eller vid annan typ av förflyttning påverkas av åtagandet.

Trygghetsstiftelsen

3 §

Staten och de centrala arbetstagarorganisationerna bildade den 31 mars 1990 Trygghetsstiftelsen för att bedriva verksamhet enligt detta avtal.

Stiftelsens verksamhet finansieras genom avsättning av belopp som parterna enas om.

Vissa definitioner

4 §

Med arbetsgivaren avses Arbetsgivarverket eller den myndighet (motsvarande) som verket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat.

Med lokal arbetstagarorganisation avses den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av huvudavtalet.

TRYGGHETSAVTALET

Tillämpningsområde m.m.

5 §

Avtalet gäller arbetstagare vilkas anställningsvillkor regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare som verket bestämmer och någon av parterna på arbetstagsidan i detta avtal eller en organisation som är ansluten till en sådan part.

Avtalet gäller:

- för en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och vars anställning/-ar, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år. Vid beräkning av anställningstiden får kortare anställningsavbrott förekomma.
- för andra arbetstagare enligt vad som sägs i respektive paragraf:
 - 7 § tidsbegränsat anställda,
 - 8 § omlokalisering,
 - 10 § ITT och efterskydd vid byte av arbetsgivare,
 - 12 § trygghetsarbetet i olika skeden, samt
 - 19 § pensionsersättning.

Avtalet gäller dock inte:

- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning,
- från och med den månad arbetstagaren fyller 65 år, med undantag från uppsägningstid enligt 14 § och omställningstid enligt 8 § som påbörjats före 65 års ålder,
- den som redan uppbär pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt detta avtal eller hel ålders- eller hel sjukpension enligt statligt pensionsavtal,
- arbetstagare som omfattas av 9 §,
- lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter.

Tidsgräns

6 §

Avtalet gäller längst till och med den kalendermånad då sju år förflutit från det att anställningen upphörde.

Övergångsbestämmelse

För arbetstagare som har sagts upp före den 1 januari 2008 gäller avtalet längst till och med den 31 december 2014 eller utgången av den senare kalendermånad under vilken sju år har förflutit från det att anställningen upphörde.

Tidsbegränsat anställda

7 §

För en arbetstagare med tidsbegränsad anställning vars anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist gäller

- 12 § (åtgärder i skede 2),
- 12 § (åtgärder i skede 3),
- 15 § (inkomsttrygghetsställägg),
- 16 § (löneutfyllnad),
- 17 § (avgångsersättning),
- 25 § (efterskydd),
- 26 § (rätt till företagshälsovård), samt
- 27 § (förmånligare villkor).

Som förutsättning gäller att arbetstagaren har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar, som omfattas av detta avtal, under sammanlagt minst tre år under de senaste fyra åren.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller även för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning regleras enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd och motsvarande bestämmelser, och vars tidsbegränsade anställning inte förnyas enligt respektive förordning.

Omlokalisering

8 §

En arbetstagare som är arbetsskyldig på en ny ort i samband med en omlokalisering men som väljer att inte följa med och därför säger upp sig själv, omfattas av avtalet. Detta förutsätter att arbetstagarens anställning/-ar, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år. Vid beräkning av anställningstiden får kortare anställningsavbrott förekomma.

Vid omlokalisering ska inriktningen vara att en arbetstagare som väljer att inte följa med till den nya orten ska få en sådan omställningstid från omlokaliseringsbeslut till anställningens upphörande att arbetstagaren på ett rimligt sätt, jämfört med vad som gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist, kan få Trygghetsstiftelsens bistånd.

Upplysning

Det ligger i arbetstagarens eget intresse att så tidigt som möjligt underrätta arbetsgivaren om sin avsikt att inte följa med. Som framgår av första stycket ska en arbetstagare, som väljer att inte följa med till den nya orten, säga upp sig själv för att avtalet ska tillämpas. Utan ett ställningstagande från arbetstagarens sida kan omställningstiden inte utnyttjas för Trygghetsstiftelsens åtgärder. Om anställningen består efter omlokaliseringstidpunkten inträder arbetsskyldighet för arbetstagaren på den nya orten om inget annat har överenskommits.

Byte av anställning på samma ort

9 §

Avtalet gäller inte för en arbetstagare som kan övergå till en ny arbetsgivare på orten med tillämpning av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) men som motsätter sig detta och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Detsamma gäller för en arbetstagare som, utan att det föreligger verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, sägs upp på grund av arbetsbrist efter att ha erbjudits men inte accepterat en ny anställning på orten, med likvärdiga anställningsvillkor, i samband med att verksamhet hos en arbetsgivare helt eller delvis förs över till en annan arbetsgivare.

ITT och efterskydd vid byte av arbetsgivare

10 §

För en arbetstagare som övergår till en ny arbetsgivare, antingen genom verksamhetsövergång (6 b § LAS) eller i samband med att en verksamhet hos en arbetsgivare helt eller delvis förs över till en annan arbetsgivare, gäller 15 § om inkomsttrygghetstillägg och 25 § om efterskydd.

Underrättelse till Trygghetsstiftelsen m.m.

11 §

För att Trygghetsstiftelsens insatser ska vara verkningsfulla är det av avgörande betydelse att stiftelsen får information av arbetsgivaren om en arbetsbristsituation så tidigt som möjligt.

Ett villkor för att effektiva insatser ska kunna göras är att stiftelsen kontaktas så snart klarhet råder om arbetsbristsituationens omfattning och karaktär. Senast när uppsägning sker ska arbetsgivaren underrätta stiftelsen om detta. Om underrättelsen inte sker i tid kan uppsägningstiden behöva förlängas så att Trygghetsstiftelsen får möjlighet att bistå arbetstagaren under en tid som motsvarar uppsägningstiden enligt 14 §. Arbetsgivaren ska informera berörda arbetstagare om trygghets-systemets möjligheter och under vilka förutsättningar stiftelsen bistår en arbetstagare.

För arbetstagare som omfattas av 7 § (tidsbegränsat anställda) ska arbetsgivaren underrätta Trygghetsstiftelsen i anslutning till att arbetstagaren underrättas om att anställningen kommer att upphöra.

Arbetsgivaren ska underrätta Trygghetsstiftelsen om arbetstagare som övergår till en ny arbetsgivare under de förutsättningar som avses i 10 §.

Upplysning

Arbetsgivaren bör observera sin skyldighet att betala in engångspremier för särskild pensionsersättning till SPV enligt de bestämmelser som följer av förordning (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar.

Trygghetsarbetet i olika skeden – Trygghetsstiftelsens åtgärder m.m. 12 §

Trygghetsarbetet kan indelas i tre olika skeden. Trygghetsstiftelsen bistår med olika slags åtgärder i dessa skeden.

Det första skedet inträder när en arbetsgivare konstaterat att arbetsbrist föreligger eller bedöms komma att föreligga inom en viss tid hos arbetsgivaren.

Med uttrycket ”bedöms komma att föreligga inom en viss tid” i skede 1 avses bland annat den situationen att en myndighet, på grundval av ett regeringsbeslut om långsiktiga förändringar i medelstildelning eller verksamhetsinriktning, bedömer att detta kräver sådana kvalitativa eller kvantitativa förändringar i personalstyrkan att risken för övertalighet är uppenbar. Åtgärder som avses i detta avtal är således nödvändiga för att kunna minska eller eliminera denna risk. Bedömningen bör dokumenteras.

Det andra skedet inträder när de uppsägningshotade arbetstagarna har identifierats.

Det tredje skedet inträder när anställningen har upphört för en arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist.

Skede 1 – åtgärder för att minska eller eliminera behov av uppsägning

Om arbetsgivaren bedömer att någon form av utbildnings- eller annan utvecklingsåtgärd kan bereda arbetstagare, som riskerar att sägas upp, fortsatt anställning hos arbetsgivaren kan arbetsgivaren få stöd från Trygghetsstiftelsen för detta behov. Stiftelsen prövar om och i vilken omfattning stöd ska ges. Syftet ska vara att ge arbetstagarna tillräckliga kvalifikationer för sådana arbetsuppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagarna i stället för de arbetsuppgifter som arbetsbristen avser. En förutsättning är att arbetstagaren bedöms sakna tillräckliga kvalifikationer för att det enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska vara skäligen att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Här avses alltså inte sedvanlig kompetensutveckling.

Stiftelsen kan ge stöd under motsvarande förutsättningar även i de fall det sker en samverkan mellan arbetsgivare för att ge uppsägningshotade möjlighet till anställning hos en annan arbetsgivare.

Stödet kan avse åtgärder som också riktas till andra arbetstagare än de som faktiskt hotas av uppsägning förutsatt att detta undanröjer eller minskar arbetsbristen för de uppsägningshotade.

Skede 2 – åtgärder för att undvika att uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare blir arbetslösa

Stiftelsen bistår enskilda arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist, med att skapa förutsättningar för att få en ny anställning på orten eller, om arbetstagaren så önskar, på en annan ort. Stiftelsen bistår den uppsagde i alla frågor som

TRYGGHETSAVTALET

rör möjligheter till en ny anställning. Om en uppsagd överväger att ta anställning på en annan ort kan även en medflyttande erbjudas hjälp av stiftelsen.

Även om en arbetstagare inte är uppsagd kan stiftelsen vidta åtgärder i det fall det klart framgår av situationen att uppsägning kommer att ske. Här avses sådana situationer då beslut har tagits om avveckling eller nedläggning av en verksamhet och/eller när arbetsgivaren och den eller de lokala arbetstagarorganisationerna är överens om övertalighetens närmare innebörd. Stiftelsen prövar om sådana tidigare åtgärder ska vidtas.

Utöver vad som följer av andra kollektivavtal kan stiftelsen ersätta kostnader som uppkommer i sammanhanget. Det kan till exempel vara kostnader för utbildning, starta-egget-hjälp och kostnader för resor och logi. Stiftelsen kan också för viss tid betala inskolningslön hos en ny arbetsgivare om detta skapar förutsättningar för att få en anställning. Stiftelsen svarar däremot aldrig för direkta lönekostnader för att finansiera en fortsatt anställning hos den tidigare arbetsgivaren.

Stiftelsen kan på olika sätt främja samverkan mellan arbetsgivaren och andra arbetsgivare.

För att stiftelsen ska bistå en arbetstagare krävs att arbetstagaren själv deltar aktivt.

En arbetstagare som får stiftelsens stöd i någon form ska underrätta stiftelsen om väsentliga förändringar beträffande anställningsvillkor och andra förhållanden som har betydelse för stödet.

Arbetsgivaren ska samråda med stiftelsen och följa dess arbete med insatser för de uppsagda. Arbetsgivaren ska så långt möjligt underlätta för stiftelsen att bedriva sitt arbete och ge stiftelsen det underlag som behövs för beräkning av förmåner enligt avtalet.

En arbetstagare som under uppsägningstiden deltar i utbildning genom Trygghetsstiftelsens försorg eller är föremål för andra insatser från stiftelsen har enligt 13 § rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. I samband med att insatserna planeras ska Trygghetsstiftelsen informera arbetsgivaren om de uppsagdas behov av tjänstledighet.

Skede 3 – åtgärder för arbetstagare vars anställning har upphört

När en arbetstagares anställning hos arbetsgivaren har upphört kan arbetstagaren, till dess att denne har fått en ny anställning, få fortsatt hjälp från stiftelsen. Även i detta skede förutsätts en aktiv medverkan från den arbetslöse. Det bistånd som stiftelsen ger i detta skede kan vara av samma slag som det som ges under uppsägningstiden.

Tjänstledighet

13 §

En arbetstagare som under uppsägningstiden deltar i utbildning genom Trygghetsstiftelsens försorg eller är föremål för andra insatser från stiftelsen har vid behov rätt till tjänstledighet utan löneavdrag.

Om stiftelsens insats innebär prövande av annat arbete eller om arbetstagaren genom egen försorg fått en visstidsanställning, ska lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten.

Under sådan ledighet ska arbetstagaren hålla arbetsgivaren underrättad om eventuella nya anställningsförhållanden och anställningsvillkor.

Upplysning

I 12 § skede 2, regleras hur samarbetet mellan arbetsgivare, arbetstagare och Trygghetsstiftelsen ska hanteras under uppsägningstiden.

Under tid som arbetstagaren inte är föremål för Trygghetsstiftelsens insatser, är han eller hon arbetskyldig, såvitt inte rätt till ledighet följer av 14 § andra stycket LAS eller annan lag eller avtal.

Uppsägningstidens längd

14 §

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs den uppsägningstid som gäller enligt LAS eller enligt kollektivavtal med

- 1 månad för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst 1 års anställning,
- 2 månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst 2 års anställning,
- 3 månader för arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst 3 års anställning.

För arbetstagare som vid uppsägningstillfället har minst fyra års anställning fördubblas den uppsägningstid som gäller enligt LAS eller enligt kollektivavtal.

Vid beräkning av anställningstid enligt ovan används samma beräkningsgrund som vid fastställandet av turordningen för uppsägningen.

Inkomsttrygghetstillägg

15 §

En uppsagd arbetstagare som övergår till en ny tillsvidareanställning har rätt till inkomsttrygghetstillägg (ITT) om avlöningsförmånerna är lägre i den nya anställningen än i den tidigare. Detta förutsätter att avtalsenlig lön tillämpas i den nya anställningen. Med ny anställning avses inte anställning i eget företag.

TRYGGHETSAVTALET

En arbetstagare har inte rätt till ITT i en anställning som han eller hon tillträder mer än fem år efter frånträdan av den anställning som han eller hon blev uppsagd från.

Upplysning

Se även 10 § om rätt till ITT i vissa fall.

Beräkningsunderlag

Vid jämförelse mellan avlöningsförmåner i den tidigare och den nya anställningen ska i underlaget ingå lön och alla lönetillägg utom övertidstillägg och meritstillägg. Beloppet för de rörliga tilläggen i den tidigare anställningen utgör ett genomsnitt av de tillägg som har betalats ut under de sista 12 månaderna i anställningen. I den nya anställningen utgör motsvarande belopp ett genomsnitt av vad som har betalats ut under den andra till och med den fjärde månaden i denna anställning.

Vid övergång till en anställning med mindre eller större omfattning på tjänstgöringen ska jämförelsen mellan avlöningen i den tidigare och den nya anställningen alltid göras med utgångspunkt i den mindre tjänstgöringsomfattningen.

Vid beräkning av arbetstagarens avlöningsförmåner med utgångspunkt i ett tidigare år ska dessa avlöningsförmåner för varje kalenderår räknas upp med en procentsats som motsvarar skillnaden i prisbasbeloppet för de aktuella åren.

Beräkning av ITT:s storlek

ITT motsvarar under de första tolv månaderna skillnaden per månad mellan avlöningsförmånerna i respektive anställning, dock högst 30 procent beräknat på avlöningsförmånerna i den tidigare anställningen, multiplicerad med 12.

ITT under år 2 är lika stort som det under den första tolv månadersperioden under förutsättning att inkomsten i den nya anställningen inte har förändrats.

ITT under år 3 och år 4 är hälften så stort som det under år 2 under förutsättning att inkomsten i den nya anställningen inte har förändrats under respektive år.

Har inkomsten i den nya anställningen förändrats ska ITT minskas i motsvarande mån.

Utbetalning av ITT

ITT för år 1 betalas ut så snart underlaget föreligger.

ITT för år 2, år 3 respektive år 4 betalas ut en gång per år.

Trygghetsstiftelsen beräknar och fattar beslut om utbetalning av ITT.

Löneutfyllnad

16 §

Frågan om inkomstrygghet i en tidsbegränsad anställning kan prövas av Trygghetsstiftelsen med stöd av 12 § skede 3. Om arbetstagaren senare får rätt till ITT enligt 15 § ska tiden för sådant tillägg minskas med tid då förmånen enligt 12 § skede 3 har betalats ut.

Avgångsersättning

17 §

En arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har rätt till avgångsersättning när arbetstagaren får ersättning från arbetslöshetskassa (a-kassa).

Ersättningen betalas ut under lika lång tid som ersättningen från a-kassa.

För den som får inkomstrelaterad ersättning från a-kassa utgörs avgångsersättningen av ett belopp som tillsammans med ersättningen från kassan motsvarar den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller för inkomstrelaterad ersättning från a-kassa.

Den som enbart får grundbelopp från a-kassa får avgångsersättning med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan den procentsats av den tidigare månadsinkomsten, som gäller enligt tredje stycket, och det belopp som skulle ha betalats ut om arbetstagaren hade haft inkomstrelaterad ersättning från kassan.

Vid beräkning av ersättningen ska i normalfallet samma beräkningsunderlag och beräkningsmetodik användas som vid beräkning av inkomstrelaterad ersättning från a-kassa.

Trygghetsstiftelsen beräknar och fattar beslut om utbetalning av avgångsersättning.

Underlag för förmåner enligt 15 - 17 §§,

18 §

Parterna är ense om att lönehöjningar eller andra ekonomiska ersättningar i anslutning till uppsägning på grund av arbetsbrist eller under uppsägningstiden inte ska läggas till grund för beräkning av förmåner enligt 15 - 17 §§. Vad som här sagts gäller inte i fall som avser lönerevision enligt gällande ramavtal om löner (RALS/RALS-T) eller ändrade anställningsvillkor på grund av förhandlingsöverenskommelse vid omorganisation eller vid beslut av riksdag och regering. I övriga fall av förändrade anställningsvillkor under avtalsperioden kan ändrade anställningsvillkor påverka TA-förmåner endast om det är uppenbart att ändringarna inte föranleds av förhållanden som har samband med uppsägningen.

Pensionsersättning

19 §

En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03 och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning från och med dagen efter den då arbets-

TRYGGHETSAVTALET

tagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande. Detta förutsätter att arbetstagaren inte har tackat nej till en liknande anställning hos arbetsgivaren.

För att kunna betraktas som ”liknande anställning” ska det vara fråga om en tillsvidareanställning och i vart fall ska följande kriterier vara uppfyllda:

- ha samma sysselsättningsgrad,
- ligga inom samma ort, samt
- innebära bibehållen eller högre individuell lön.

Om arbetsgivare och arbetstagar inte är överens om att erbjudet arbete är att betrakta som ”liknande anställning”, kan frågan tas upp till prövning i TA-nämnden. I avvaktan på TA-nämndens ställningstagande består anställningen och arbetstagaren har rätt att avvakta med att lämna besked till arbetsgivaren.

En arbetstagar, som har erhållit pensionsersättning enligt första stycket och som därefter väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande, behåller pensionsersättningen. Om arbetstagaren erhåller en ny anställning samordnas inkomsten enligt 22 §.

Även en arbetstagar som inte har blivit uppsagd har i vissa fall rätt till pensionsersättning. Som förutsättning gäller att:

- arbetstagaren har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03,
- arbetstagaren avgår frivilligt och
- avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagar att få en fortsatt eller ny anställning hos den egna arbetsgivaren eller hos en annan arbetsgivare.

Pensionsersättningen betalas ut fram till dess att arbetstagaren uppnår pensionsåldern enligt 7 § PA 03.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte för arbetstagar med lägre pensionsålder än 61 år med undantag för yrkesofficerare födda 1958 eller tidigare.

Upplysning

Med ”entledigandet” avses dagen efter den sista anställningsdagen.

Särskild pensionsersättning

20 §

Om det finns särskilda skäl kan särskild pensionsersättning beviljas arbetstagar, som vid en tidigare tidpunkt har lämnat sin statliga anställning på grund av uppsägning. En förutsättning för att arbetstagaren ska kunna beviljas särskild pensionsersättning är att vederbörande har fyllt 61 år, lämnade sin statliga anställning vid tidigast 55 års ålder och inte längre är berättigad till ersättning från arbetslöshetskassa.

TRYGGHETSAVTALET

Särskild pensionsersättning betalas ut till 65 års ålder.

TA-nämnden prövar om det finns särskilda skäl enligt första stycket. TA-nämnden kan även utan hinder av åldersbestämmelserna i första stycket pröva om det finns synnerliga skäl för att bevilja en uppsagd arbetstagare särskild pensionsersättning.

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av särskild pensionsersättning.

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i denna paragraf gäller för ersättning som ska börja betalas ut den 1 januari 2008 eller senare. För en arbetstagare som är uppsagd före den 1 januari 2008 kan TA-nämnden pröva om det föreligger särskilda skäl enligt 20 § första stycket, även om anställningen upphörde före 55 års ålder.

Beräkning m.m. av pensionsersättning och särskild pensionsersättning

21 §

Pensionsersättning och särskild pensionsersättning beräknas som ålderspension enligt 20 § PA 03 (Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl.). I övrigt gäller reglerna i PA 03 för pensionsersättning och särskild pensionsersättning.

Vid uppnådd ordinarie pensionsålder träder ålderspension enligt PA 03 in i stället för pensionsersättning och särskild pensionsersättning. Om värdet av det fribrev arbetstagaren tjänat in under sin statliga anställning överstiger värdet av ålderspensionen ska ålderspension motsvarande fribrevsvärdet utges.

Vid tillämpning av det som sägs i första och andra stycket gäller följande:

- Arbetstagare som lämnat sin statliga anställning och därefter beviljats särskild pensionsersättning ska anses ha ordinarie pensionsålder vid 65 år enligt PA 03.
- Fribrev enligt PA 03 betalas inte ut under tid då pensionsersättning eller särskild pensionsersättning utges.
- För arbetstagare som enligt övergångsreglerna till PA 03 omfattas av bestämmelserna i pensionsavtalet PA-91 ska denna paragraf tillämpas i sin tidigare ordalydelse.

För arbetstagare som inte omfattas av PA 03 prövar TA-nämnden i förekommande fall om det finns skäl att bevilja pensionsersättning eller särskild pensionsersättning. Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av sådana förmåner.

TRYGGHETSAVTALET

Pensionsersättning och särskild pensionsersättning utbetalas i förekommande fall i stället för egenlivränta enligt PA-91.

Samordning

22 §

Pensionsersättning och särskild pensionsersättning minskas i viss omfattning med arbetsinkomst som arbetstagaren har.

Minskingsregeln innebär att arbetstagaren utan att behöva vidkännas minskning ska kunna ha en arbetsinkomst som tillsammans med pensionsersättningen eller den särskilda pensionsersättningen motsvarar lönen i den tidigare anställningen.

Arbetsinkomst kan erhållas genom anställning eller genom arbete i annan form.

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om sina inkomstförhållanden.

Arbetsgivaren beslutar om den närmare tillämpningen av denna paragraf.

Pensionstillägg

23 §

Om en arbetstages ATP minskas därför att pensionspoäng enligt socialförsäkringsbalken (SFB) inte har kunnat tillgodoräknas honom för de år då pensionsersättning eller särskild pensionsersättning har betalats ut, har arbetstagaren rätt till pensionstillägg.

Pensionstillägget motsvarar skillnaden mellan den ATP som faktiskt utbetalas och den ATP som skulle ha betalats ut om poängår enligt SFB hade registrerats för de år då pensionsersättningen eller den särskilda pensionsersättningen betalades ut.

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av pensionstillägg.

Ersättning till efterlevande

24 §

Efterlevande till den som uppbar pensionsersättning eller särskild pensionsersättning vid dödsfallet har rätt till efterlevandepension och kompletterande efterlevandepension under de förutsättningar och de villkor som gäller enligt PA 03 eller enligt motsvarande äldre pensionsavtal.

Efterskydd

25 §

Detta avtal gäller även för en uppsagd arbetstagare som har fått en ny tillsvidareanställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett trygghetssystem, om han eller hon blir arbetslös på grund av arbetsbrist i den nya anställningen. Avtalet gäller dock under högst sju år från det att den ursprungliga anställningen upphörde.

TRYGGHETSAVTALET

Upplysning

Av 10 § framgår att även en arbetstagare, som inte har sagts upp, under vissa förutsättningar kan få efterskydd enligt denna paragraf.

Trygghetsstiftelsen kan besluta att bestämmelserna om efterskydd ska tillämpas även på den som med stöd av stiftelsen har bedrivit verksamhet i eget företag men som har måst upphöra med verksamheten inom sju år från det att den statliga anställningen upphörde.

Upplysning

Även i pensionsavtalet (PA 03) och avtalet om statens tjänstegrupp-livförsäkring (TGL-S) finns bestämmelser om efterskydd för den vars anställning har upphört.

Företagshälsovård

26 §

En arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist och inte har fått ny anställning, har under ett år efter det att anställningen har upphört rätt till företagshälsovård genom sin tidigare arbetsgivare.

Förmånligare villkor

27 §

TA-nämnden kan, när särskilda skäl föreligger, bevilja förmånligare villkor än vad som framgår av avtalet.

TA-nämnden

28 §

TA-nämnden som inrättats av parterna har till uppgift att:

- enligt 19 § pröva innebörden av ”liknande anställning”,
- enligt 20 och 21 §§ bevilja särskild pensionsersättning,
- enligt 27 § bevilja förmånligare villkor än vad som framgår av avtalet, samt
- på begäran av Trygghetsstiftelsen eller någon part i detta avtal tolka villkoren i Trygghetsavtalet.

TA-nämnden ska ha sex ledamöter, varav tre utses av Arbetsgivarverket och en av varje arbetstagarpart. En av arbetsgivarledamöterna ska vara ordförande och en av arbetstagarledamöterna ska vara vice ordförande.

TA-nämnden är beslutsför när tre eller två ledamöter från såväl arbetsgivar- som arbetstagersidan är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden. För beslut i ärenden enligt ovan krävs enighet i nämnden.

TA-nämnden kan genom särskilda beslut lämna över till Trygghetsstiftelsen att på nämndens vägnar avgöra ärenden om särskild pensionsersättning som är av det slaget att de inte behöver prövas i nämnden.

TRYGGHETSAVTALET

Trygghetsstiftelsen förutsätts samråda med parterna före ställningstaganden i principiella frågor inom ramen för det tolkningsutrymme som stiftelsen förfogar över.

I sitt arbete med tolkningsfrågor ska TA-nämnden ta tillvara erfarenheterna från det tidigare samrådsförfarandet med parterna.

Giltighetstid m.m.

29 §

Avtalet gäller med denna lydelse från och med den 1 april 2012 och tills vidare med en uppsägningstid av ett år. Detta avtal ersätter Trygghetsavtalet i dess tidigare lydelse.

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Saco-S

Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Edel Karlsson Håål

Lars Johansson

Avtal om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S)

Tillämpningsområde

1 §. Avtalet gäller arbetstagare hos staten vilkas avlöningvillkor regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal mellan statens arbetsgivarverk (SAV) eller den myndighet som SAV bestämmer och någon av parterna på arbetstagar-sidan i detta avtal eller någon organisation som är ansluten till en sådan part (motsvarande).

Avtalet gäller dock inte

1. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller arbete i ungdomslag eller
2. lokalanställda utom riket som inte är svenska medborgare.

Definitioner

2 §.

Arbetsgivaren

SAV eller den myndighet som SAV bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat

Huvudorganisation

SACO/SR, SF och TCO-S

Lokal arbetstagarorganisation

Den del av en huvudorganisation som denna bestämmer. Bestämmelserna i 6 § huvudavtalet om gemensamt samverkansorgan skall tillämpas. Huvudorganisationen eller den del av huvudorganisationen som denna bestämmer skall skriftligen underrätta berörd myndighet om vad huvudorganisationen bestämmer enligt detta stycke

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

3 §. I stället för det som föreskrivs i 22 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) gäller att turordning vid uppsägning skall omfatta arbetstagare med huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns.

4 §. Om en del av en myndighet förs över till en annan statlig myndighet på samma ort eller i dess närhet och alla berörda arbetstagare förutsätts bli erbjudna anställning hos den nya myndigheten, skall turordningen begränsas till den del av myndigheten som förs över. Detsamma gäller när en del av en myndighet förs över till en annan huvudman på samma ort eller i dess närhet och alla berörda arbetstagare förutsätts bli erbjudna anställning hos den nya huvudmannen.

Om en arbetstagare som avses i första stycket inte erbjuds någon anställning hos den nya myndigheten eller huvudmannen, skall i stället för första stycket annars gällande regler om turordning tillämpas på honom.

5 §. Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer får träffa kollektivavtal om att turordningen vid uppsägning i stället skall omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter vid

1. en del av myndigheten på en viss ort,
2. delar av myndigheten på mer än en ort eller
3. myndigheten i dess helhet.

6 §. Enas en myndighet och berörda lokala arbetstagarorganisationer om att turordning vid uppsägning bör omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter vid mer än en statlig myndighet på en viss ort eller vid mer än en statlig myndighet på mer än en ort och anser även den eller de andra myndigheterna och berörda lokala arbetstagarorganisationer hos dem att en sådan ordning är lämplig, skall frågan lämnas över till SAV för förhandling med berörda huvudorganisationer om kollektivavtal om en sådan ordning.

Om enighet inte uppnås enligt första stycket skall förhandling i frågan ske mellan SAV och berörda huvudorganisationer, om SAV eller en huvudorganisation begär det.

Turordning vid företrädesrätt till återanställning

7 §. I stället för det som föreskrivs i 25 § tredje stycket LAS gäller att turordning vid företrädesrätt till återanställning skall omfatta arbetstagare hos myndigheten.

8 §. Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer får träffa kollektivavtal om att turordningen vid företrädesrätt till återanställning i stället skall omfatta arbetstagare vid enbart någon eller några delar av myndigheten.

Vid förhandling om ett sådant kollektivavtal får arbetsgivaren biträda förslag om uppdelning i flera turordningsområden endast om SAV eller en myndighet som arbetsgivarverket bestämmer medger det.

9 §. Enas en myndighet och berörda lokala arbetstagarorganisationer om att turordning vid företrädesrätt till återanställning bör omfatta även arbetstagare hos en annan statlig myndighet och anser även den andra myndigheten och berörda lokala arbetstagarorganisationer hos denna att en sådan ordning är lämplig, skall frågan lämnas över till SAV för förhandling med berörda huvudorganisationer om kollektivavtal om en sådan ordning.

Om enighet inte uppnås enligt första stycket skall förhandling i frågan ske mellan SAV och berörda huvudorganisationer, om SAV eller en huvudorganisation begär det.

Beräkning av anställningstid

10 § När en arbetstagares plats i turordning skall bestämmas skall som anställningstid hos arbetsgivaren räknas all anställningstid hos staten. Om det finns särskilda skäl får anställningstid hos annan arbetsgivare än staten jämsättas med sådan anställningstid.

Protokollsanteckningar till 10 §:

Som exempel på särskilda skäl kan nämnas dels det förhållandet att arbetsuppgifterna i den statliga anställningen har nära samband med dem som utförs av vissa arbetstagare med icke-statlig anställning och dels ett sådant byte av huvudmannskap genom vilket staten har tagit över privat eller kommunal verksamhet.

Med anställningstid hos staten avses även t ex anställningstid hos riksdagen eller dess myndigheter och anställningstid som arbetstagare i beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller arbetstagare med lönebidrag.

Förhandlingsordning

11 § En myndighet, som enligt beslut av SAV har rätt att träffa ett sådant kollektivavtal som avses i 5 eller 8 §, får efter förhandling med berörda lokala arbetstagarorganisationer inom den myndigheten avgöra i vad mån ett sådant kollektivavtal får på arbetsgivarsidan träffas av en underlydande myndighet.

12 § Om en förhandling om ett sådant kollektivavtal som avses i 5 eller 8 § på arbetsgivarsidan förs efter överlämnande från en annan myndighet (t ex av en regional myndighet efter överlämnande från en central verksmyndighet) och parterna inte enas vid förhandlingen, skall förhandling ske mellan den myndighet som har överlämnat befogenheten och dess motparter, om den myndigheten eller berörd motpart begär det.

Första stycket gäller dock inte när det är SAV som har överlämnat åt en annan myndighet att föra förhandling om ett sådant avtal.

13 §. Om en förhandling om ett sådant kollektivavtal som avses i 5 eller 8 § förs av lokala parter och dessa inte enas vid förhandlingen, skall förhandling ske mellan SAV och berörda huvudorganisationer, om SAV eller en huvudorganisation begär det.

Om den ordning som anges i 12 § första stycket är tillämplig, skall den iaktas innan en förhandling enligt 13 § första stycket kan komma ifråga.

14 §. En förhandling om ett sådant kollektivavtal som avses i 5 eller 8 § skall tas upp direkt mellan SAV och berörda huvudorganisationer, om SAV eller en huvudorganisation begär det.

15 §. En framställning om en sådan förhandling som avses i 12, 13 eller 14 § görs skriftligen av någon av parterna i den förhandlingen hos berörd motpart.

Fredsplikt

16 §. Förhandlingar som kan ske enligt detta avtal förs under fredsplikt.

Företräde till fortsatt arbete i vissa fall

17 §. En arbetstagare, som har anställning enligt förordningen (1980:338) om anställning med lönebidrag, skall anses ha beretts sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § LAS.

Giltighetstid

18 §. Detta avtal gäller fr o m den 1 april 1984 med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. SAV sluter avtalet under förbehåll om regeringens godkännande.

Kollektivavtal som träffas med stöd av detta avtal gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Upphör detta avtal att gälla, upphör samtidigt sådana kollektivavtal att gälla.

Om en myndighet med anledning av arbetsbrist har inlett förfarande enligt detta avtal eller sådant avtal som avses i 5 eller 8 §, skall avtalet tillämpas även under det fortsatta förfarandet utan hinder av att avtalet har upphört att gälla. Detta gäller dock inte om SAV och berörda huvudorganisationer kommer överens om något annat.

Protokollsanteckning till 18 §:

SAV skall hos regeringen hemställa att kollektivavtal som träffas med stöd av detta avtal inte behöver underställas regeringen för godkännande.

Protokollsanteckning till avtalet:

Om omplacering för att undvika uppsägning av arbetstagare som omfattas av TrA-S eller däremot svarande avtal finns regler i det ifrågavarande avtalet.

Övergångsbestämmelse:

Detta avtal gäller inte arbetstagare som har sagts upp före avtalets ikraftträdande.

TurA-S

Stockholm den 12 mars 1984

Statens arbetsgivarverk
Anders Wistrand

Statsanställdas Förbund
Alf Karlsson

Centralorganisationen SACO/SR
Per Gothefors

TCO:s statstjänstemannasektion (TCO-S)
Jack Elfving

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012-2013 m.fl avtal)

1 §

Parterna tecknar Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012–2013) mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O med bilagor (bilaga 1).

2 §

Lokal part kan vända sig till centrala parter, när man anser att lönebildningsarbetet inte fungerar som avsett enligt RALS. Det ska vara allvarliga svårigheter med att bedriva lönebildningsarbetet i enlighet med intentionerna i RALS som motiverar att man vänder sig till de centrala parterna.

De centrala parterna gör gemensamt en bedömning om de påtalade svårigheterna i lönebildningsarbetet motiverar särskilt stöd och särskild medverkan för att få det lokala lönebildningsarbetet att fungera. Om centrala parter finner så vara fallet, är de beredda att aktivt och gemensamt agera för att få det lokala lönebildningsarbetet att fungera utan att för den skull ta över ansvaret från de lokala parterna.

De problem och frågor som har lyfts till centrala parter med anledning av ovanstående följs upp systematiskt.

3 §

Centrala parter är överens om att under avtalsperioden titta på effekterna av den i RALS 2010-2012 borttagna löneökningsgarantin. Det kan bland annat röra antalet som omfattas av särskilda åtgärder, om de planerade insatserna får någon effekt samt lönestrukturella effekter t.ex. vad gäller lönespridning inom och mellan olika befattningar.

4 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll, per den 4 oktober 2012, träffat överenskommelse om fyra särskilda utvecklingsområden. Dessa framgår av punkt 10.2 i RALS 2012-2013

5 §

Parterna är överens om ändringar i ALFA och Villkorsavtal, enligt bilaga 2.

6 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet (AVA), enligt bilaga 3.

Parterna är vidare överens om att hänskjuta Arbetsgivarverkets yrkande rörande förtydligande av reglerna i AVA rörande semesterlönegrundande frånvaro i förhållande till Semesterlagen till den pågående översynen av AVA.

7 §

Parterna är överens om ändringar i Chefsavtalet, enligt bilaga 4.

Parterna är vidare överens om att inleda ett partsgemensamt arbete omfattande villkor och förutsättningar för chefer som kan omfattas av ett chefsavtal.

8 §

Parterna är överens om att genomföra ett översynsarbete av Trygghetsavtalet, enligt bilaga 5.

9 §

Parterna är överens om att genomföra ett översynsarbete av avtalet Samverkan för utveckling, enligt bilaga 6.

10 §

Parterna är överens om ändringar i Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA), enligt bilaga 7.

11 §

Parterna har under avtalsrörelsen berett frågan om ett särskilt villkorsavtal för den som anställs tidsbegränsat inom det statliga avtalsområdet inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Detta har skett mot bakgrund av att det i dag kan vara oklart vad som gäller och att vissa avtal inte kan tillämpas på sådana anställningar. Parterna är överens om att tillskapa ett särskilt villkorsavtal för sådana anställningar. Avtalet kan även föranleda justeringar i andra centrala avtal.

Parternas målsättning är att villkorsavtalet ska vara klart under andra kvartalet 2013.

12 §

Parterna är överens om att under avtalsperioden jämföra resultaten i respektive parterers olika arbetsmiljöundersökningar inom det statliga avtalsområdet och se om det finns gemensamma arbetsmiljöfrågor som parterna bör uppmärksamma.

13 §

Parterna noterar att Ramavtal om vissa frågor avseende förslagsverksamhet hos myndigheter under regeringen genom Arbetsgivarverkets uppsägning har upphört den 1 oktober 2012

14 §

Parter är överens om att inom ramen för det löpande partsarbetet gemensamt följa upp förekomsten och utvecklingen av tidsbegränsade anställningar inom det statliga avtalsområdet. Parterna har att bedöma behov av eventuella insatser.

15 §

Parterna är överens om att se över konstruktionen med lokala omställningsmedel och dess syfte.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat den
Arbetsgivarverket

Justerat den
OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Bengt Sundberg

Niklas Simson

Parter

Arbetsgivarvidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarvidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012-2013)

Avtalsperiodens längd

1 §

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2012 t.o.m. den 30 september 2013.

Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning samt vissa definitioner

2 §

Bestämmelserna i ramavtalet gäller inte arbetstagare för vilka motsvarande frågor regleras i annat ramavtal om löner m.m.

Av *bilaga A* framgår vilka avtal som detta ramavtal omfattar. Av respektive avtals tillämpningsområde framgår vilka arbetstagare som berörs av ramavtalet.

Med *centrala parter* avses Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation.

Med *lokala parter* avses arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

Med *arbetsgivaren*, *central arbetstagarorganisation* respektive *lokal arbetstagarorganisation* avses i detta ramavtal detsamma som i 1 kap. 2 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA), från och med den 1 april 2013 benämnt Villkorsavtal och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA).

Samarbetsavtalets utgångspunkter

3 §

En utgångspunkt för detta ramavtal är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Enligt Samarbetsavtalet bör centrala avtal bilda en plattform för lokala parter, där Samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas. De centrala parterna är vidare ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete och har därför genom Samarbetsavtalet inrättat Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter eller Samarbetsrådet om tillämpningen av RALS 2012-2013.

Fredsplikt

4 §

Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

Gemensamma löneprinciper

5 §

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

Lokal lönebildning

6 § Förberedelsearbete

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden samt förbereda planeringen inför den kommande avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. I arbetet kan parterna söka stöd hos Samarbetsrådet.

Som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilka tidpunkter revision av löner ska äga rum under avtalsperioden.

Parterna bör vidare enas om hur och enligt vilken tidsplan det arbete ska bedrivas som förutsätts enligt 6 och 7 §§ och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivs enligt 6.2 ska utnyttjas. Parterna ska också komma överens om vilken ordning för varje revisionstidpunkt som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B.

6.2 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Den förutsätter att lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn. Arbetsgivaren har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Av Samarbetsavtalet framgår, och genom detta ramavtal lägger de centrala parterna grunden för, att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerrevision så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställningsvillkor, i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

6.3 Lönebild

Inför kommande lönerrevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild av löneläget och lönespridningen för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebildens ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebildens.

6.4 Förändring av lönebildens

Som en förberedelse inför lönerrevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befördran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden.

Lokalt fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

7 § Lönerrevision

7.1 Inledning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om vilken av nedanstående ordningar enligt 7.2 och 7.3 som ska tillämpas för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet vid bestämmandet av nya löner för arbetstagarna.

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper enligt 5 §, deras lokala tillämpning som ett resultat av arbetet enligt 6.2 § och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 6.3 och 6.4 §. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

Om någon av lokala parter bedömer att förhandlingstempot är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd, kan lokal part initiera stöd från de centrala parterna.

7.2 Lönesättande samtal

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerrevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisionstidpunkt eller överenskommas mellan chef och medarbetare. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion om ny lön där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för reglering enligt 7.3.

7.3 Lokala förhandlingar

I de fall lokala parter inte enats om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från de revisionstidpunkter som fastställts. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerrevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 7.6 användas.

7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en lönerrevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagarare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagararen planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

Lokala parter kan gemensamt utifrån 3 § RALS begära stöd av centrala parter.

7.5 Gemensam lönerrevision för flera arbetstagarorganisationer

Arbetsgivaren och två eller flera av de lokala arbetstagarorganisationer som är part i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket kan ha skäl att genomföra lönerrevision genom samordnade förhandlingar eller i form av gemensamt kollektivavtal för arbetstagarare som är medlemmar i berörda organisationer. Denna möjlighet ska särskilt prövas också i de fall en lönerrevision inte omfattar fler än femton medlemmar i en arbetstagarorganisation.

Hos arbetsgivare där lönerrevisionen totalt sett inte omfattar fler än femtio arbetstagarare ska om arbetsgivaren så begär, ett gemensamt kollektivavtal om löner slutas mellan arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationer som är parter i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket.

7.6 Vid oenighet

Om lokala parter inte vid fastställd revisionstidpunkt, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, har slutit kollektivavtal om nya löner, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse.

Uppnås ingen överenskommelse ska en lokal lönenämnd utses enligt 7.7. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Ordföranden kan i detta sammanhang även beakta möjligheten till förändringar av andra anställningsvillkor än lön om parterna är överens om detta. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges i bilaga B.

7.7 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda parter gemensamt. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagarparten. Ordföranden har utslagsröst.

8 § Avstämning

Lokala parter ska i nära anslutning till slutförd lönerrevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet. Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

9 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Särskilda frågor

10 §

10.1

Då opartisk ordförande anlitas enligt detta ramavtal, inkluderande de avtal som ramavtalet omfattar, ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter, om inte annat framgår av särskilda bestämmelser.

10.2

Parterna har vidare enats om, enligt särskild överenskommelse den 4 oktober 2012

- centrala parter stöd till lokal lönebildning enligt bilaga D (bilaga 1 i överenskommelsen)
- centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå enligt bilaga E (bilaga 2 i överenskommelsen)
- förändring och utveckling – ett konstant tillstånd enligt bilaga F (bilaga 3 i överenskommelsen)
- hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv enligt bilaga G (bilaga 4 i överenskommelsen)

RALS

Stockholm den 4 oktober 2012

Arbetsgivarverket OFR/S, P, O:s förbundsområden inom det
statliga avtalsområdet sammantagna

Monica Dahlbom Åsa Erba-Stenhammar

Bengt Sundberg

Niklas Simson

Avtal som sluts genom RALS 2012

Parterna sluter följande avtal:

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA), från den 1 april 2013 benämnt Villkorsavtal

Affärsverksavtal (AVA)

Härvid gäller

- att ALFA, från 1 den april 2013 Villkorsavtal ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik, med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.
- att AVA ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.

Övriga tidsbegränsade avtal som Arbetsgivarverket har slutit med central arbetstagarorganisation och som inte har sagts upp ska fortsätta att gälla oförändrade, om inte något annat framgår av detta ramavtal eller någon annan överenskommelse mellan de centrala parterna.

Förfarande vid oenighet vid lönerrevision

A

Parterna kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet.

Vardera parten ska till den lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en rekommendation om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

Arbetsgivarverkets anmärkning

För det fall lönenämndens rekommendation om nya löner inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av arbetsgivaren i samråd med Arbetsgivarverket.

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2012.

B

I det fall parterna inte enas om att tillämpa en ordning enligt A ovan ska följande ordning tillämpas vid oenighet.

Lönenämnden fördelar ett revisionsbelopp beräknat enligt nedan som individuella löneökningar. Lönenämnden ska vid fördelning av revisionsbeloppet utgå från detta avtals löneprinciper och det gemensamma arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

I det fall ingen lönerrevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,6 procent av underlaget, dock lägst 520 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2012.

Definition av underlag

Underlaget beräknas per dagen före revisionstidpunkten och består av medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen. Vid deltidsanställning gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. I underlaget ingår endast lönerna för de medlemmar som är föremål för lönerrevision vid den aktuella revisionstidpunkten.

Om inte parterna enas om annat ska summan av de löneökningar som överenskommits i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 7.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Särskilda åtgärder

Utgångspunkt

I 5 § RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Utifrån att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön krävs en återkommande dialog mellan chef och arbetstagare. Oförändrad eller ringa förändring av lön över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialogen mellan chef och arbetstagare. Det är mot den bakgrunden naturligt att en gemensam planering sker av insatserna för de arbetstagare som inte når uppsatta mål.

Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Syftet med en särskild planering är att ta till vara arbetstagarens förmåga att bidra till verksamhetens mål. Planeringen bör göras i nära anslutning till genomförd lönerevision och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder. Planeringen av insatser ska dokumenteras om arbetstagaren begär detta. Avstämning bör göras vid en tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om.

Utgångspunkten är att behov av gemensam planering finns när en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning i samband med en lönerevision. Detta behöver inte ske om det beror på att arbetstagaren har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagare med liknande arbetsuppgifter och kompetens.

Lokal uppföljning

Om den lokala arbetstagarorganisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. Kan parterna inte enas ska redovisningen ske senast tre månader efter avslutad lönerevision om det inte finns särskilda skäl för annat. Arbetstagarorganisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Om lokala parter i samband med förhandlingen om nya löner konstaterar att arbetstagare vid flera lönerevisioner

RALS

får oförändrad lön eller ringa förändring av lön bör en uppföljning av den gemensamma planeringen ske av lokala parter. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

Centrala parter stöd till lokal lönebildning

Bakgrund

Under förhandlingarna rörande Avtal 2012 har centrala parter diskuterat behov av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller hanteringen och utvecklingen av den lokala lönebildningen. Under den gångna avtalsperioden har ett sådant partsgemensamt arbete utgjort ett arbetsområde inom Partrådets verksamhet. Arbetet har koncentrerats till utveckling och implementering av BESTA-vägen som metod.

Eftersom det är viktigt att verka för att den lokala lönebildningen ska ha en så hög kvalitet som möjligt är det angeläget att fortsätta ett utvecklingsarbete i syfte att stödja olika delar av de lokala partsprocesserna inför – under – efter lönerrevisionen likväl som att verka för en saklig lönesättning där dialogen kring medarbetarens nya lön har en hög kvalitet. En framgångsrik lokal lönebildningsprocess bygger på att alla aktörer, såväl lokala parter som chefer och medarbetare har kompetens och förutsättningar att ta ansvar för sin del av processen.

Parterna konstaterar att de centrala ramavtalen skiljer sig åt på olika punkter. Det gäller avtalsperiodens längd och förhandlingsmodell men även andra delar. Det finns också delar som är gemensamma till exempel förberedelsearbete och avstämning. Behovet av utveckling och stöd till lokala parter kan vara gemensamt för samtliga parter men kan också se olika ut beroende på skillnader i avtalen eller beroende på hur utvecklingsbehovet bedöms hos respektive central part.

Inom följande områden kan utvecklingsarbete behöva ske i den omfattning som samtliga parter gemensamt eller arbetstagarorganisation enskilt tillsammans med Arbetsgivarverket identifierar.

Uppdrag

1. Arbeta med implementering och framtida förvaltning av det metodstöd som utvecklats i syfte att stödja lokala parter arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader – BESTA-vägen.
2. Arbeta med att ge exempel och kunskaper om vad som präglar ett framgångsrikt lokalt partsarbete i en lokal lönebildning som har en tydlig koppling till verksamhetsmål och resultat. Detta tar fokus på förberedelsearbetet.
3. Arbeta med att visa på exempel och ge kunskaper om behovet av att ha tillräckligt tempo i såväl förberedelsearbetet som genomförandet av revisionen.

4. Arbeta med att öka kunskap och förmedla erfarenheter avseende förhandlingsordningen och dess tillämpning.
5. Arbeta med att ge stöd till lokala parter för att säkra en lokal lönebildning av hög kvalitet med en tydlighet i bedömningen av varje medarbetares skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat.
6. Arbeta med att förmedla kunskaper och annat stöd kring den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare.

Arbetsätt

Det är parternas förhandlingsledningar som även fortsättningsvis bör utgöra styrgrupp för arbetet. Parterna är överens om att punkt 1 ska fortsätta bedrivas med en arbetsgrupp som parterna avsätter resurser för.

När det gäller punkterna 2-6 kan samtliga parter gemensamt identifiera aktiviteter för genomförande. Arbetsgivarverket kan även med enskild arbetstagarorganisation identifiera aktiviteter inom ramen för punkterna 2-6 för genomförande. I det senare fallet ska information lämnas till styrgruppen om aktiviteten och till vilken eller vilka ovanstående punkter den anses falla inom. Aktiviteten ska också hållas inom ramen för tillgänglig budget.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2013.

Förutsättningar

En förutsättning för arbete enligt denna bilaga är att arbetet kan genomföras inom ramen för Partsrådets finansiering. Parterna utgår ifrån att det inom ramen för budgeten för arbetsområdet kan avsättas medel med lika stora summor för respektive arbetstagarorganisation, inrymmande såväl medel för helt gemensamma aktiviteter som enskilda tillsammans med Arbetsgivarverket. För implementering och förvaltning av BESTA-vägen bör dock särskilda medel budgeteras.

Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå

Parterna har under de gångna avtalsperioderna genomfört ett partsgemensamt arbete rörande ”Stöd till lokal samverkan”. Parterna konstaterar vidare att ett fortsatt behov av arbete finns inom området.

Centrala parter är överens om att arbetet ska bedrivas med utgångspunkt att uppnå nedanstående målsättningar. Mot den bakgrunden väljer parterna att inte inledningsvis sätta upp en tidsmässig bortre gräns för det kommande arbetet.

Uppdrag

- Bedriva ett fortsatt arbete med att analysera behovet av metodstöd i syfte att stödja ett lokalt utvecklingsarbete kring samverkan, utveckla och sprida dessa till lokala parter.
- Identifiera kärnfrågorna för ett framgångsrikt utvecklingsarbete inom samverkan.
- Diskutera och formulera på vilket sätt lokala parter gemensamt kan arbeta för att lägga en grund för en bred samverkan i det dagliga arbetet kring frågor som rör verksamhetsutvecklingen på arbetsplats-/verksamhetsnivå.
- Ge inspiration till hur den återkommande dialogen kan bli ett verktyg för utveckling genom ett samspel mellan medarbetaren, ledarskapet och arbetsplatsens/verksamhetens behov.

Centrala parter ”gör följande medskick”

- En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som det nuvarande arbetet resulterat i.
- På vilket sätt kan centrala parter bidra med kunskaper om värdet av hur ett strukturerat arbete kan kvalitetssäkra olika processer inom lokal samverkan ex. vad gäller arbetsmiljöarbete, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling/-försörjning, företagshälsovårdsfrågor?
- Hur påverkar lokal samverkan medarbetar- respektive ledarrollen?
- Vad betyder en utvecklad samverkan för den fackliga rollen (förutsättningar, innehåll, tid)?
- Finns behov av att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med lokal – lokala parter?
- Särskilt uppmärksamma på vilket sätt jämställdhets/mångfaldsfrågorna kan integreras i lokal samverkan. I denna del är det viktigt att ta del av de erfarenheter som Krus (kompetensrådet för utveckling i staten) dragit i sitt arbete.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsätts för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

De centrala parterna kan utifrån uppnådda resultat besluta om kompletteringar av uppdraget likväl som de tidsmässiga förutsättningarna.

Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd

Under förhandlingarna rörande Avtal 2010 enades parterna om att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med att stärka bl.a. chefers och medarbetares förmåga och beredskap att leda och verka under ständig förändring och utveckling. Parterna konstaterar att det arbete som därefter har bedrivits inom Partsrådets arbetsområde Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd visar att det finns ett fortsatt behov av stöd. Parterna är därför överens om att fortsätta arbetet inom arbetsområdet utifrån nedanstående delvis förändrade uppdrag. Arbetet ska bedrivas fram till och med den 31 december 2013.

Uppdrag

Stöd till lokala parter ska tas fram som fokuserar på verksamheternas egeninitierade kontinuerliga förändrings- och utvecklingsarbete. Stödet ska utformas med syfte att inspirera lokala parter i arbetet med att skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö där metoderna för att nå verksamhetens mål kontinuerligt förbättras. I stödet till lokala parter ska följande områden belysas utifrån kopplingen till ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

- Ta fram exempel på verksamheter som har präglats av ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete och vilka faktorer och omständigheter som har varit betydelsefulla för det framgångsrika arbetet. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av en väl fungerande dialog på alla nivåer.
- Visa på kunskaper och förhållningssätt som generellt är väsentliga för chefer och medarbetare för att leda och verka i en verksamhet med ständig förändring och utveckling. Särskilt fokus ska riktas mot ledarskapets förutsättningar och behov av utveckling och mot medarbetarskapets förutsättningar och behov av utveckling.
- Belysa sambandet mellan en strategisk kontinuerlig planering av kompetensförsörjningen och ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. I det sammanhanget bör också kopplingen till och betydelsen av individens utvecklings- eller kompetensplan uppmärksammas.
- Visa även på andra förutsättningar som har stor betydelse för ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som gjorts i det hittills genomförda arbetet inom arbetsområdet och utifrån dessa erfarenheter utveckla stödinsatserna.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsätts för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett parts- perspektiv

Under förhandlingarna rörande Avtal 2012 har parterna diskuterat behovet av att arbeta med frågor kring arbetsmiljön för att stödja lokala parter i sitt arbete kring frågorna.

En god arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för verksamheten och dess utveckling. De statliga verksamheterna är av skiftande karaktär och har olika förutsättningar och förhållanden kring arbetsmiljöfrågor. Arbetet med arbetsmiljöfrågor ska ske systematiskt och området är tydligt reglerat i författningar.

En företeelse som har fått ökat fokus är hot och våld mot anställda i de statliga verksamheterna. Att vara utsatt för hot och våld innebär ett angrepp både mot den enskilde medarbetaren och mot rättssamhället. Även andra riskfaktorer som ensamarbete kan påverka arbetssituationen. Det är därför angeläget för centrala parter att gemensamt arbeta med frågor inom området för att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld i arbetet.

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2013.

Uppdrag

- Belysa på vilket sätt den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, och därmed tryggheten i arbetet, påverkar förutsättningarna för förändrings- och utvecklingsarbete och arbetstidens förläggning, till exempel övertid. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av att det dels finns stöd på alla nivåer inom den lokala arbetsgivarens organisation, dels finns partsprocessade stöddokument eller metoder.

I detta sammanhang bör särskild uppmärksamhet riktas mot arbetsmiljöer där hot och våld kan förutses förekomma.

- Belysa förekomsten av och risker med ensamarbete i arbetsmiljöer där den anställda kan ha befogenheter att ingripa mot personer och därmed komma i fysisk kontakt med vederbörande på ett sätt som innebär en risk för hot eller våld.
- I verksamheter med risk för hot och våld eller med hög säkerhetsnivå av andra skäl kan det finnas andra konsekvenser av detta som t.ex. behov av förberedelser och säkerhetskontroller eller liknande före arbetets början. Sambandet mellan risk och säkerhetsnivå å ena sidan och andra frågor som påverkar arbetsmiljön å andra sidan bör belysas.

- För det fallet att arbetet i någon eller några delar visar på behov av framtagande av gemensamma skrifter, stödmaterial, metoder eller liknande kan även detta bli föremål för arbete inom arbetsområdet om alla parter är överens om detta.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsätts för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) respektive Villkorsavtal

Parterna är överens om att i ALFA med giltighet från och med den 1 oktober 2012 respektive Villkorsavtal med giltighet från och med den 1 april 2013.

1 §

4 kap. 3 § andra stycket ALFA, från den 1 april 2013 4 kap. 3 § andra stycket Villkorsavtal tillförs en anmärkning enligt följande:

Anmärkning

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

2 §

5 kap. 13 § tredje stycket ALFA, från den 1 april 2013 5 kap. 14 § tredje stycket Villkorsavtal ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2013 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1250 kronor och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA)

Parterna är överens om att i AVA med giltighet från och med den 1 oktober 2012 respektive Villkorsavtalet med giltighet från och med den 1 april 2013.

1 §

11 § 5 mom. femte stycket i Affärsverksavtalet, AVA, ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2013 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1250 kronor och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Ändringar i Chefsavtalet

Parterna är överens om följande ändringar i Chefsavtalet med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2012.

1 §

En ny 1 § paragraf införs med följande lydelse:

En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. En grundläggande förutsättning för detta är ett väl fungerande chefs- och ledarskap baserat på tydliga villkor och goda och stabila förutsättningar i uppdraget att vara företrädare för verksamheten och arbetsgivaren.

Syftet med Chefsavtalet är att stödja en god chefsförsörjning. Chefernas särskilda ställning som bärare av arbetsgivarpolitiken i relation till medarbetare och deras företrädare utgör därvid en viktig utgångspunkt för de särskilda villkor som följer av avtalet.

För att kunna attrahera och behålla de chefer som har den bakgrund och kompetens som har betydelse för att verksamheten når sina mål krävs goda förutsättningar för chefs- och ledarskap och anställningsvillkor som kan anpassas på individuell nivå. Genom detta avtals bestämmelser om lönesättning, allmänna anställningsvillkor och möjlighet till enskilda överenskommelser ges förutsättningar att tillgodose detta behov.

2 §

5 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd
- b) Hovrättspresident
- c) Kammarrättspresident
- d) Lagman
- e) Chef för hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö
- f) Chefsrådman

3 §

6 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision enligt ramavtal om löner m.m.

Chefens lön ska bestämmas utifrån vad som anges i 5 § ramavtal om löner m.m. avseende sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt chefens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. En väl utvecklad individuell lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

4 §

7 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Dialogen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan chefens resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där chefens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

5 §

8 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

Chefens lön sätts normalt i dialog med överordnad chef och fastställs genom överenskommelse om ny lön. Om chef och överordnad chef i något fall inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd lokal arbetstagarorganisation om fastställda löner.

6 §

10 § Chefsavtalet i dess nuvarande lydelse upphör att gälla och ersätts med följande nya text:

Arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av Chefsavtalet.

7 §

Genom att en ny 1 § införs i Chefsavtalet fr.o.m. den 1 oktober 2012 kommer också de tidigare 1–9 §§ numreras om till 2–10 §§ och de tidigare 10–11 §§ numreras om till 11–12 §§ fr.o.m. den 1 oktober 2012.

Uppdragsbeskrivning översyn av Trygghetsavtalet

Med utgångspunkt från de yrkanden som parterna lagt i avtalsrörelsen 2012 ska ett partsgemensamt översynsarbete genomföras efter nedanstående struktur där varje yrkande diskuteras och prövas. Om gruppen identifierar andra frågeställningar som en konsekvens av analysen av uppdraget (fråga 1-5) får det också diskuteras.

Struktur för analysen:

1. Utgångspunkter för ett förändrat Trygghetsavtal.
Till exempel arbetsbrist, arbetslinjen, ett längre arbetsliv
2. Avtalets framtida tillämpningsområde
Till exempel soldater och sjömän
3. Balansen mellan Aktiva och Passiva förmåner, vad bör förändras
4. Översyn av samtliga tidsgränser i avtalet
Till exempel för enskilda förmåner, t.ex. längsta möjliga uppsägningstid samt andra tidsgränser.
5. Definitioner av vissa begrepp
Till exempel ortsbegreppet och annat.

Tidplan

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete snarast möjligt och det genomförs i två faser varvid den första fasen ska vara klar senast den 31 januari 2013.

I den inledande fasen diskuteras principiella slutsatser.

I den inledande fasen fokuserar beredningsgruppen på punkterna 1-3 där sakfrågorna diskuteras på en övergripande nivå. De principiella slutsatserna avrapporteras muntligen efter genomförd analys till förhandlingsledningarna, delrapportering sker löpande.

I fas två utarbetas förslag till eventuell avtalstext enligt förhandlingsledningarnas direktiv.

Med utgångspunkt från den inledande fasens slutsatser tar förhandlingsledningen ställning till beredningsgruppen eventuellt fortsatta arbete med att utforma förslag till avtalstexter.

Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av avtalet Samverkan för utveckling

Utgångspunkt

Avtalet Samverkan för utveckling har funnits i femton år. Samverkan som system har sitt ursprung i medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagstiftningen och har under lång tid varit starkt präglad av det partssystem som MBL utgår från. Det har i många fall inneburit att när ett avtal om samverkan ersatt delar av MBL förhandlingsparagrafer så har det nya avtalet fortfarande präglats av förhandlings-traditionen. Något som till viss del inneburit att former för samverkan ofta blivit viktigare än det verksamhetsutvecklande innehållet likväl som medarbetarens möjlighet till delaktighet i samverkansdialogen. Det finns inom den statliga sektorn ett framväxande behov av förändring kring former för samverkan utifrån att synen på samverkan har förändrats över tid.

Slutsatser

Centrala parter är därför överens om att inleda ett arbete som syftar till att forma ett nytt modernt centralt ramavtal rörande Samverkan som stödjer den statliga verksamhetens behov av utveckling. Avtalet ska peka på nya vägar för en samverkan som ställer krav på alla, från arbetsgivare och chefer till medarbetare och fackliga företrädare, att bidra till ständiga förbättringar av verksamhetsprocesserna. Syftet är inte att exkludera utan att inkludera framför allt varje medarbetare så att en möjlighet ges att kunna delta och påverka och därmed stödja verksamheten och dess utveckling.

Utgångspunkten i ett nytt avtal är att samverkan/dialog sker på den nivå där beslut fattas – ”på rätt nivå om rätt saker” – och utgör därmed ett stöd för verksamheten. Ett nytt Samverkansavtal ska lyfta fram betydelsen av att knyta ihop partssystemets mer formella roll och arbetsplatsen mer dagliga dialog mellan chef och medarbetare på ett sådant sätt att det inte innebär någon motsättning mellan dessa två delar.

Parterna föreslås mot den bakgrunden att träffa överenskommelse att från den 1 oktober 2012 inleda ett partsgemensamt översynsarbete av Samverkan för utveckling med nedanstående uppdragsbeskrivning.

Uppdrag

Översynsarbetet ska bedrivas utifrån att samverkansavtalet ska

- Tydliggöra mål och syfte samt ramen för arbetet

RALS

- Uppmuntra till och stödja delaktighet och engagemang bland arbetsgivare, chefer, medarbetare och fackliga företrädare i syfte att bidra till förändring och utveckling av verksamheten
- Förenkla och förtydliga formerna för samverkan och rollerna i arbetet
- Beakta det faktum att det centrala avtalet rörande förslagsverksamhet har sagts upp

I arbetet ska hänsyn även tas till de erfarenheter och slutsatser som gjorts inom ramen för Partsrådets utvecklingsarbete inom arbetsområdena Centrala parters stöd till lokal samverkan samt Förändring och utveckling.

Beroende på arbetets fortskridande kan kompletterande direktiv lämnas av förhandlingsledningarna.

Tidsram

Arbetsgruppen ska lämna en statusrapport till förhandlingsledningarna i maj månad 2013 och slutrapport ska lämnas 31 december månad 2013.

Ändringar i Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)

Parterna är överens om följande ändringar i URA med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2012.

1 §

1 § tillförs ett nytt andra stycke, som skjuts in före nuvarande andra stycke, med följande lydelse:

Avtalet kan också tillämpas för arbetstagare med internationell arbetskyldighet när de inom ramen för sin ordinarie anställning stationeras utomlands.

AVA

2011-06-16

Innehåll

Allmänna anställningsvillkor	109
1 § Avtalets omfattning och lokala avtal	109
2 § Anställning	109
3 § Kostnadsersättningar	110
4 § Bisyssla	113
5 § Lön	114
6 § Arbetstid	114
7 § Övertid	115
8 § Mertid	118
9 § Restidsersättning	119
10 § Ersättning för ob, jour och beredskap	121
11 § Semester	121
12 § Lön under sjukfrånvaro m.m.	126
13 § Ersättning för sjukvårdskostnader	132
14 § Lön under föräldraledighet	133
15 § Ledighet	135
16 § Uppsägning m.m.	137
17 § Facklig förtroendeman	139
18 § Förhandlingsordning	139
19 § Avtalets giltighetstid m.m.	139
<i>Bilaga A</i> Ersättning för flyttningskostnader	140
<i>Bilaga B</i> Förhandlingsordning AVA	142
<i>Bilaga C</i> Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom.	146

Allmänna anställningsvillkor

1 § Avtalets omfattning och lokala avtal

Avtalet gäller på arbetsgiversidan de affärsverk, myndigheter samt bolag som tillhör Arbetsgivarverkets sektor Affärsverk och infrastruktur. Med arbetsgivaren avses i avtalet respektive affärsverk, myndighet eller bolag.

Avtalet gäller på arbetstagersidan alla arbetstagare med följande undantag

- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser,
- arbetstagare anställd med arvode enligt särskilt avtal vid resp. affärsverk/myndighet,
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Lokalt avtal kan träffas om ytterligare undantag.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal (lokalt avtal)

- i de fall som särskilt anges i vissa bestämmelser i avtalet,
- om avvikelser från bestämmelserna i avtalet samt
- om andra anställningsvillkor än sådana som framgår av avtalet.

2 § Anställning

1 mom. Anställning tills vidare

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

2 mom. Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i LAS träffas i följande fall:

- när en arbetstagare anställts för att arbeta av arbetsanhopning kan denna anställning förlängas under ytterligare högst sex månader om det huvudsakligen gäller samma arbetsuppgifter och det finns särskilda skäl härför,
- när en arbetstagare - under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation - uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts eller
- när en arbetstagare genomgår särskilt föreskriven tidsbestämd aspirant- eller annan utbildning vid affärsverket som är en förutsättning för anställning om det finns lokalt avtal härom.

Protokollsanteckningar

1. Beträffande tjänstgöringens omfattning är parterna ense om följande.

Verksamheten ska i första hand organiseras för heltidsarbete.

Deltidsarbete ska endast anordnas när verksamheten kräver det eller annars när arbetstagare begär det, i den mån verksamheten medger det. Särskild hänsyn ska tas till familjesociala förhållanden och till behovet att underlätta anställning av personer med arbetshandikapp eller andra svårigheter på arbetsmarknaden.

I fråga om tjänstgöringens omfattning ska alltför många alternativ undvikas. Kortare tjänstgöring än 40 procent av heltidstjänstgöring bör i allmänhet inte förekomma.

2. Beträffande anställningsform är parterna ense om följande.

Arbetsgivaren bör vid val av anställningsform för vikarier eller ersättare sträva efter att använda tillsvidareanställning i en omfattning som svarar mot det permanenta behovet av vikarier på arbetsplatsen. Visstidsanställning bör användas endast för det ytterligare vikariebehov som kan finnas.

3 mom. Ömsesidig lojalitet och förtroende

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iakttå diskretion såväl inåt som utåt i verkets angelägenheter.

Anmärkning:

Bestämmelsen i 3 mom. innebär inget avsteg från vad som tidigare gällt.

3 § Kostnadsersättningar

A. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning (1 – 6 mom.)

1 mom. Vissa definitioner

Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige

Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

2 mom. Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i 3 – 6 mom. nedan.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

Anmärkingar:

1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare.
2. De centrala parterna förutsätter att tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.
3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

3 mom. Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

4 mom. Traktamente m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i 12 kap. IL för att ersättningen ska vara avdragsgill. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av natttraktamentet.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

5 mom. Tillämpning vid arbetskonflikt

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts ska logikostnad anses belöpa på nattetid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagarare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

6 mom. Förskott

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 3 – 4 mom., dock högst för en månad i taget.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, ska han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte getts in inom tre månader efter den månadens utgång, ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagarare inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

B. Ersättning vid flyttning (7 – 11 mom.)

7 mom. Byte av arbetsort

Lokalt avtal får träffas om ersättning och andra villkor vid flyttning i samband med byte av arbetsort. Saknas lokalt avtal gäller villkoren enligt 8 - 11 mom.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap IL.

8 mom. Flyttningsersättning vid byte av arbetsort m.m.

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får ersättning för skäliga och styrkta kostnader för resor, flyttning m.m. enligt bilaga A.

Arbetsgivaren kan besluta att flyttningsersättning inte ska utges när bytet av arbetsort är föranlett av arbetstagarens eget önskemål.

9 mom. Ersättning för ökade resekostnader

Arbetstagare som har rätt till flyttningsersättning, men inte flyttar, får ersättning för de ökade resekostnader som därigenom uppstår, dock under högst 1,5 år. Ersättningen får dock inte överstiga kostnaderna för traktamente under samma tid.

10 mom. Ersättning enligt förmånligare grunder

Arbetsgivaren kan besluta om ersättningar m.m. enligt förmånligare grunder än som anges i 8 och 9 mom.

11 mom. Fria hemresor

Lokalt avtal får träffas om fria hemresor när en arbetstagare tjänstgör på annan ort inom landet än arbetsorten.

4 § Bisyssla

1 mom. Arbetshindrande bisyssla

Arbetstagare är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Uppgift om bisyssla får avkrävas arbetstagare endast om arbetsgivaren finner anledning därtill med hänsyn till arbetstagarens sätt att sköta sitt arbete.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagare att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

2 mom. Konkurrensbisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för verkets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisyslan.

Upplysning

Utöver det som sägs i 1 och 2 mom. gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

5 § Lön

1 mom. Fast lön

Fast lön består av individuell lön samt fasta lönetillägg.

2 mom. Löneutbetalning

Löneutbetalning regleras i lokalt avtal.

3 mom. Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad eller får löneförändring utbetalas en dag-lön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av den fasta lönen.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund.

4 mom. Arbetstagare som omplacerats

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom verket ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt har innehaft två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

6 § Arbetstid

1 mom. Definitioner

Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med lördag samt påskafoton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Med egentlig arbetstid avses tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

2 mom. Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt, under en begränsningsperiod om 4 veckor.

För arbetstagare med skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka ej överstiga

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23 och 05 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23 och 05.

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23 och 05 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23 och 05 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

36 timmar

Om arbetstagaren huvudsakligen har underjordsarbete.

Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod eller om olika lång arbetstid under olika delar av året.

Protokollsanteckning¹⁾

Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller en söndag jämfört med när annandag pingst var helldag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller en söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

7 § Övertid

1 mom. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidstjänstgörande arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

2 mom. Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För tjänstgöring på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.

¹⁾ Gäller fr.o.m 1 januari 2008

Partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

3 mom. Nödfallsövertid

En arbetstagarare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt ATL.

Lokalt avtal bör träffas om innebörden av begreppen nödfallsövertid och nödfallsmertid.

4 mom. Rätt till kompensation för övertidsarbete

En arbetstagarare som enligt arbetsgivarens bestämmande har arbetat på övertid har rätt till kompensation för övertid såvida det inte följer av lokalt avtal eller 5 mom. nedan att sådan rätt inte föreligger.

Övergångsbestämmelse

En arbetstagarare som inte hade rätt till gottgörelse för övertid vid tidpunkten för ikraftträdandet av AVA den 1 januari 1996 har inte heller rätt till ersättning för övertid enligt denna paragraf.

5 mom. Överenskommelse om undantag

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att övertidskompensation inte ska utges. Förekomsten av övertidsarbete ska därvid beaktas vid fastställande av lönen.

Sådan överenskommelse kan träffas om arbetstagaren har frihet att själv bestämma arbetstidens förläggning och normalt självständigt avgöra om han ska utföra arbete på övertid.

6 mom. Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

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

7 mom. Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Lokalt avtal bör träffas om kompensation för övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid.

Finns inte sådant lokalt avtal ges övertidskompensation om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

8 mom. Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader.

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

Lokalt avtal får slutas om tillämpningen.

9 mom. 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 arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren om när kompensationsledigheten ska läggas ut bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt.

Lokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

10 mom. Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

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

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$$

- b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$$

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

Ersättning betalas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidsersättning för deltidsanställda ska arbetstagarens individuella lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

11 mom. Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00
helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid enligt 10 mom. = 2 timmar.

8 § Mertid

1 mom. Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidstjänstgörande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidstjänstgöringen men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmålet för heltidstjänstgörande. Tjänstgöring på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Tjänstgöring för deltidstjänstgörande är övertid om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmålet för motsvarande heltidstjänstgörande under ett kalenderdygn,
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar,
samt om arbetstagaren arbetar
- lördag eller söndag, motsvarande fridagar, helgdag eller påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton eller om den arbetade tiden infaller under tid som för motsvarande heltidstjänstgörande inte är ordinarie arbetstid.

2 mom. Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidstjänstgörande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut av deltidstjänstgörande med sammanlagt högst 250 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

För tjänstgöring på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.

Partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att utföra mertidsarbete.

Delpensionärens skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut under kalenderåret efter

lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

3 mom. Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt ATL.

Lokalt avtal bör träffas om innebörden av begreppen nödfallsövertid och nödfallsmertid.

4 mom. Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

5 mom. Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidstjänstgörandes ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

6 mom. Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren om när kompensationsledighet ska läggas ut bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt.

Lokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

7 mom. Beräkning av mertidsersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme:

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med veckoarbetstid avses den deltidstjänstgörandes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per begränsningsperiod.

Ersättning utbetalas ej för kortare tid än 15 minuter i följd. Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

8 mom. Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

9 § Restidsersättning

1 mom. Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning för resa som företagits på tid som inte är arbetstid enligt 2 och 3 mom. nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- lokalt avtal har träffats om att undanta vissa grupper av arbetstagare.

2 mom. Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa utom den vanliga verksamheten som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid till förrättningsorten resp. från förrättningsorten slut.

Under flerdygnsförrättning ersätts även restid för resa till och från nattlogi och för att intaga måltid. Sådan restidsersättning utbetalas dock endast om färdvägen i en riktning överstiger 20 kilometer.

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

Ersättning beräknas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden som arbetstagaren kunnat disponera denna mellan klockan 00.00 och 06.00 inte räknas med.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning (motsvarande) utom vid nattlogi och måltidsresa. Dessa resor beräknas efter faktisk färdtid. Vid tjänsteresor till utlandet betalas restidsersättning endast för resor till den första förrättningsorten och återresan från den sista förrättningsorten.

3 mom. Ersättning

Restidsersättning utgår enligt lokalt avtal.

4 mom. Lokalt avtal

Lokalt avtal kan träffas om andra former eller villkor för restidsersättning.

10 § Ersättning för ob, jour och beredskap

1 mom. Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som fullgör tjänstgöring på obekväm tid, har obekvämtidstillägg.

Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådan i ordinarie arbetstid ingående tjänstgöring som enligt tjänstgöringslista eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg betalas inte för tid då en arbetstagare arbetar in arbetstid för att vara tjänstgöringsfri viss dag.

2 mom. Obekvämtidstillägg

Obekvämtidstillägg för enkel obekväm tid och för kvalificerad obekväm tid utbetalas med de belopp för timme som fastställs i lokalt avtal.

Enkel obekväm tid är tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- a) tid från kl. 19.00 på fredag till kl. 07.00 på måndag,
- b) tid från kl. 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen till kl. 07.00 på närmast följande vardag,
- c) tid från kl. 19.00 på dag före Långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter Annandag påsk,
- d) tid från kl. 19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
- e) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- f) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

När det är fråga om tid som anges i c) eller d) ska i stället för det belopp som gäller för kvalificerad obekväm tid gälla det högre belopp som fastställs i lokalt avtal.

Semestertillägg ska ingå i beloppen för obekvämtidstillägg.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättningsform och om villkor gällande förändrade tider vid arbete på obekväm arbetstid.

3 mom. Jour

Jour är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtjänstgöring. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för jourtjänstgöring regleras i lokalt avtal.

4 mom. Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap får tas ut vid högst 7 tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskaps-tjänstgöring.

För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

11 § Semester

1 mom. Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

2 mom. Semesternas längd

Antalet semesterdagar framgår av tabellen. Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

	Till och med det år då arbetstagaren fyller 29 år	Från och med det år då arbetstagaren fyller 30 år	Från och med det år då arbetstagaren fyller 40 år
Arbetstagare som varit anställd minst 3 månader	28	31	34
Annan arbetstagare	25	25	25

Protokollsanteckning

Arbetstagare som vid övergången till nettosemester 1991 gavs rätt till en dags tjänstledighet utan lön per år vid överenskommen tidpunkt kvarstår vid denna rätt.

3 mom. Olika årssemestrar

Gäller olika årssemestrar för skilda delar av samma kalenderår beräknas antalet semesterdagar för varje del för sig varefter det sammanlagda antalet i förekommande fall avrundas till närmast högre dagantal.

4 mom. Semesterlönegrundande frånvaro

Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt 17 § semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges i tabellen om arbetstagaren vid frånvarons början varit anställd minst tre månader.

Frånvar oanledning	Tid som är semesterlönegrundande
Sjukdom då rätt till sjuklön föreligger	Insjuknandeåret samt följande kalenderår
Föräldraledighet med föräldrapenning	För dag då föräldrapenningstillägg utbetalas ¹⁾
Offentligt uppdrag när det inte är fråga om anställning eller uppdrag som riksdagsman eller som kommunal förtroendeman	Ingen begränsning

Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet (utan lön) kombineras med föräldraledighet med föräldrapenning är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldrapenning över lägstnivå utbetalas.

5 mom. Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägg utgörs av:

- 0,65% av aktuell fast lön för varje betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte ingår.

Antal semesterdagar vid Semesterårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
31	14,88
34	16,32

Till summan av den rörliga lönedel som har utbetalats året före semesteråret ska

¹⁾ Gäller från 1 januari 2011

för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig daginkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund för de rörliga lönedelarna.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2011¹⁾ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor¹⁾ och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Anmärkning

För en deltidsarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Protokollsanteckning

För arbetstagare som i betydande omfattning ändrar sysselsättningsgrad under kalenderåret kan lokalt avtal träffas om hur semesterlön ska beräknas.

6 mom. Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,65 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas senast i juni månad.

7 mom. Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den fasta lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel.

8 mom. Avdrag för obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella fasta lön med 4,6 % av den fasta lönen.

9 mom. Sparande av semester

9.1 Antal sparade semesterdagar

Om en arbetstagare för ett visst kalenderår, har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

¹⁾ Beloppet är 1220 kronor fr.o.m. den 1 januari 2012.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 35.¹⁾

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

9.2 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,65 %, beräknat enligt 5 mom.

10 mom. Semester för intermittent deltidarbete

Lokalt avtal får träffas om beräkning av semester vid intermittent deltidarbete.

Finns inte lokalt avtal gäller följande för en arbetstagare som är deltidanställd/deltidstjänstgörande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka.

Antalet bruttosemesterdagar²⁾ som ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar)³⁾ ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Beräkningen sker enligt följande formel:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut}$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

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

Med antal arbetsdagar per vecka avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod.

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

¹⁾ Gäller fr.o.m 1 januari 2011

²⁾ Med bruttosemesterdagar avses antal semesterdagar för de arbetstagare som arbetar varje dag.

³⁾ Med nettosemesterdagar avses antal semesterdagar för intermittent deltidarbete.

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 deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25-dagars brutto-semester)
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 outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

11 mom. Semester för koncentrerat heltidsarbete

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester vid koncentrerat heltidsarbete.

12 mom. Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella fasta lönen per semesterdag plus semestertillägg.

13 mom. Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

12 § Lön under sjukfrånvaro m.m.

1 mom. Rätten till lön under sjukfrånvaro

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i denna paragraf. Dessutom gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL).

Villkor för lön under sjukfrånvaro (2 och 3 mom.)

2 mom. Sjukanmälan och skriftlig försäkran

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska han

lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Upplysning

Arbetsgivaren är enligt SJL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

3 mom. Läkarityg och tandläkarityg

Arbetstagaren ska från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarityg eller tandläkarityg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska lämna läkarityg eller tandläkarityg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarityg eller tandläkarityg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

4 mom. Beräkning av lön under sjukfrånvaro

Under sjukfrånvaro ska sjukavdrag göras från lönen.

Om sjukfrånvaron omfattar endast en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning (partiellt sjukavdrag).

Om arbetstagarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) har dragits in helt eller delvis ska i stället för sjukavdrag löneavdrag enligt 15 § 3 mom. göras i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Sjukavdragets storlek (5 – 9 mom.)

5 mom. Definitioner

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL.

Daglön

För en arbetstagare med årslön upp till Bb-taket: $\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$

För en arbetstagare med årslön över Bb-taket:
när det gäller lönedelar upp till Bb-taket $\frac{\text{Bb-taket}}{365}$

när det gäller lönedelar över Bb-taket $\frac{\text{Månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket}}{365}$

Månadslön

Den fasta lönen plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Övergångsbestämmelse

För den som var frånvarande på grund av sjukdom m.m. den 1 april 2001, ska beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av frånvaron beräknas enligt tidigare gällande bestämmelser.

Årsarbetstid

Det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka gånger 52 (260 dagar för den som arbetar 5 dagar i veckan).

6 mom. Sjukavdrag under sjuklöneperioden (dag 1 - 14)

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per *arbetsdag* med

- för dag 1 (karensdagen) 100% av $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$
- fr.o.m. dag 2 20% av $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen ska sjukavdrag göras enligt följande.

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt sjukavdrag
högst 25 % av arbetstiden	25 %
mer än 25 % men högst 50 %	50 %
mer än 50 % men högst 75 %	75 %
mer än 75 %	100 %

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt AFL som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Hög sjukfrånvaro - s.k. allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar görs enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Vissa kroniskt sjuka - s.k. särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till förhöjd sjukpenning görs enligt SjlL sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

7 mom. Sjukavdrag efter sjuklöneperioden (dag 15 -) när arbetstagaren får sjukpenning från Försäkringskassan

För varje kalenderdag då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364 ¹⁾	90 %	90 %	12,4 %
365--	100 %	100 %	22,4%

¹⁾ Gäller fr.o.m. 1 januari 2011

7 a mom. Sjukavdrag när arbetstagaren får förlängd sjukpenning från försäkringskassan

För varje *kalenderdag* då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
365-längst t.o.m. 914	100 %	100 %	27,25 %

8 mom. Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning¹⁾

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha löneavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Avdrag ska dock inte göras om arbetstagaren arbetar och har sjukersättning eller aktivitetsersättning med stöd av 16 kap. 17 § eller sjukersättning enligt 16 a kap. AFL. ²⁾

Övergångsbestämmelse

Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen har börjat utbetalas före årsskiftet ska sjukavdrag göras enligt de bestämmelser som framgår av bilaga C. Detta gäller även när Försäkringskassan har fattat beslut den 1 januari 1997 eller senare om en förlängning av tidigare beviljad förmån och förmånen har beviljats i samma omfattning som tidigare.

1) T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

2) Gäller fr.o.m. den 1 januari 2009

9 mom. Sjukavdrag vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 3 kap. 7 b § AFL ska ha sjukavdrag per arbetsdag de 14 första dagarna och per kalenderdag resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1 - 14	$100\% \times \text{månadslönen} \times 12$ årsarbetstiden	$100\% \times \text{Bb-taket}$ årsarbetstiden	$22,4\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})$ årsarbetstiden
15 - 90	$90\% \times \text{daglönen}$	$90\% \times \text{daglönen}$	$12,4\% \times \text{daglönen}$
91-364	$100\% \times \text{daglönen}$	$100\% \times \text{daglönen}$	$22,4\% \times \text{daglönen}$
365 - längst t.o.m. 914	$100\% \times \text{daglönen}$	$100\% \times \text{daglönen}$	$27,25 \times \text{daglönen}$

10 mom. Rehabiliteringsavdrag

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning ska rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Avdrag görs för varje *kalenderdag* enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön		
	upp till Bb-taket	över Bb-taket	
	Procent på daglönen	Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1 - 14	100 %	100 %	22,4 %
15 - 364	90 %	90 %	12,4 %
-365-längst t.o.m. 914	100 %	100 %	27,25 %

11 mom. Löneavdrag vid arbetsskada

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivranta görs helt löneavdrag. Vid partiell arbetsskadelivranta görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

12 mom. Lön till smittbärare

Något avdrag ska inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

13 § Ersättning för sjukvårdskostnader

Grundregler (1 – 3 mom.)

1 mom. Rätt till sjukvårdsersättning

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i denna paragraf.

Rätten till ersättning enligt denna paragraf är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig utan lön har rätt till sjukvårdsersättning enligt denna paragraf

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,
- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtillägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapening.

2 mom. Apotekskort/högekostnadskort

En förutsättning för att kostnader enligt denna paragraf ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller högekostnadskort.

3 mom. Särskilda skäl

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utövar vad som sägs i denna paragraf, om det finns särskilda skäl.

4 mom. Läkarvård, tandvård och psykologbehandling

Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarvård avses:

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren inforrdar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

5 mom. Sjukgymnastik

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.

6 mom. Sjukhusvård

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vård dag.

7 mom. Läkemedel

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

8 mom. Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands

Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäliga och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

14 § Lön under föräldraledighet

1 mom. Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med 3,3 % av den fasta lönen.

Om föräldraledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Vid partiell föräldraledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning innebärande att arbetstagarens månadslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Detta gäller oavsett om ledigheten är jämnt förlagd eller har förlagts till vissa dagar i veckan.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 4 mom.

2 mom. Villkor för föräldrapenningtillägg

En arbetstagare, som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn, har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har mottagits i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för sådana dagar under föräldraledigheten, då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. När arbetstagaren tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för högst 360 dagar per barnsboörd.

3 mom. Föräldrapenningtilläggets storlek

Föräldrapenningtillägg utbetalas med 10 procent av daglönen på lönedelar inom basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket utbetalas föräldrapenningtillägg med 90 procent av daglönen.

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella daglönen vid föräldraledighetens början.

Om daglönen är nedsatt på grund av ledighet (hel eller partiell) får föräldrapenningtillägget beräknas på daglönen i anställningen om ledigheten beror på

- offentligt uppdrag.
- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.

Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldrapenningtillägg på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit lediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget ska beräknas på daglönen i anställningen.

Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag. (Exempel: Om en arbetstagare tar ut tio semesterdagar under de 90 dagarna sker beräkningen av föräldrapenningtillägget med utgångspunkt i den månadslön som gällde för arbetstagaren under de 100 kalenderdagarna före ledighetens början.)

Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan ska föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

4 mom. Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt följande.

Om frånvaron endast omfattar en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning.

10 dagar per år

10 dagar per år	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
10 dagar per år	$\frac{100 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{100 \% \times \text{Bb-taket}}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{20 \% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})}{\text{årsarbetstiden}}$

Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att avdraget ska göras för fler än 10 dagar.

För övrig tid

$$\frac{100 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$$

5 mom. Definitioner**Basbeloppstak (Bb-tak)**

Ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL vad avser 3 mom. och 7,5 gånger nämnda basbelopp vad avser 4 mom.

Daglön

Med daglön förstås månadslönen x 12 dividerad med 365.

Med aktuell daglön förstås daglönen med avdrag för partiell ledighet. Med daglön i anställningen förstås daglönen i anställningen utan avdrag för partiell ledighet.

Månadslön

Fast lön plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före det år då föräldraledigheten börjar.

Årsarbetstid

Med årsarbetstid förstås detsamma som i 12 § 5 mom.

15 § Ledighet**1 mom. Ledighet med lön****1.1 Vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök**

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- a) Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscen-
tral samt för blodgivning.
- b) Vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss
av tandläkare eller läkare.

1.2 Annan ledighet utan löneavdrag

Arbetstagare, som önskar erhålla ledighet utan löneavdrag, ska - om så är möj-
ligt - ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetsta-
garen ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet utan löneavdrag beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, boupp- teckning eller arvsskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. restid, dock högst nio dagar per kalen- derår
b) Flyttning, om ersättning för flyttningskostnad utbetalas	Högst tre dagar
c) Flyttning i annat fall	En dag

2 mom. Ledighet utan lön

Ledighet utan lön beviljas - utöver de lagenliga rättigheter som tillkommer
arbetstagarna - enligt följande:

2.1 Ansökan om ledighet

Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt
innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledighe-
ten. Besked om beviljande eller avslag meddelas snarast.

2.2 Tjänstgöring i nordisk institution

En arbetstagare har rätt att vara ledig för tidsbegränsad anställning i nordisk
institution.

2.3 Tjänstgöring i biståndsverksamhet

Ledighet bör beviljas för anställning utomlands inom offentlig eller privat
biståndsverksamhet.

Ledighet bör också beviljas en arbetstagare vars make/maka är ledig för anställ-
ning inom UD eller biståndsverksamheten.

2.4 Föräldraledighet

Ledighet kan beviljas för längre tid än lagen medger om det finns särskilda skäl.

Partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år.

2.5 Ledighet i andra fall

Ledighet kan beviljas i andra fall, om det finns skäl härför, och det kan ske utan olägenheter för verksamheten.

I syfte att stimulera önskad rörlighet t.ex. vid en befarad övertalighetssituation kan en arbetstagare beviljas ledighet för att pröva annan sysselsättning.

3 mom. Löneavdrag vid ledighet

- a) När ledigheten är högst 5 arbetsdagar.

Avdrag görs med 4,6 % av den fasta lönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

- b) När ledigheten är 6 arbetsdagar eller mer.

Avdrag görs med 3,3 % av den fasta lönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

- c) När ledigheten omfattar del av dag.

Avdrag görs för varje timme med

den fasta lönen per månad (heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med den del av den fasta lönen som svarar mot ledighetens omfattning.

4 mom. Löneutfyllnad vid tjänstgöring i totalförsvaret

Vid repetitionsutbildning (motsv.) ska i förekommande fall, löneutfyllnad utbetalas så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 % av den fasta lönen.

Vid tjänstgöring som åligger reservofficer (motsv.) utbetalas ersättning motsvarande 25 % av den fasta lönen såvida inte arbetsgivaren beslutar att större del av den fasta lönen ska betalas ut.

5 mom. Lön vid avstängning

När en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på tilltänkt avskedande utbetalas ingen lön.

Innehållen lön utbetalas om arbetsgivaren finner att avstängningen inte varit påkallad. Arbetsgivaren kan betala ut viss del av lönen under avstängningstiden om han anser det skäligt.

6 mom. Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt 3 mom.

16 § Uppsägning m.m.

1 mom. Uppsägning från arbetstagarens sida¹⁾

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad, om arbetstagaren varit anställd högst ett 1 år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader.

Arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial ska iakta en uppsägningstid av sex månader.

Arbetstagare, som den 1 januari 1991 i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid, behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om annan uppsägningstid för en viss grupp av arbetstagare.

2 mom. Formen för uppsägning

Uppsägning ska ske skriftligen för att vara giltig.

3 mom. Uppsägning från arbetsgivarens sida

Anställningstid	Ålder					
	-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45- år
Uppsägningstid i månader						
Anställda						
före 970101	1	2	3	4	5	6
Anställda fr.o.m. 970101						
Mindre än 24 mån	1	1	1	1	1	1
24 – 47 mån	2	2	2	2	2	2
48 – 71 mån	3	3	3	3	3	3
72 – 95 mån	4	4	4	4	4	4
96 – 119 mån	5	5	5	5	5	5
120 mån -	6	6	6	6	6	6

1) Gäller fr.o.m 1 januari 2011

4 mom. Lön under uppsägningstiden

Om en arbetstagare inte kan beredas arbete under uppsägningstiden gäller, i anslutning till 12 § LAS, att lön och andra ersättningar utbetalas som om arbetstagaren varit i tjänst.

5 mom. Övriga bestämmelser vid uppsägning m.m.

5.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla.

Överenskommelse enligt första stycket förutsätts ske endast i speciella fall. Träffas överenskommelse ska lokal arbetstagarorganisation underrättas.

5.2 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.

5.3 Tjänstgöringsintyg

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

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst 6 månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

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

6 mom. Avgångsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

17 § Facklig förtroendeman

För den fackliga verksamheten gäller avtalet den 20 mars 1975 om fackliga förtroendemän.

Avsteg får göras genom lokalt avtal.

Lokalt avtal får vidare träffas om sådan facklig verksamhet som inte omfattas av avtalet den 20 mars 1975 om fackliga förtroendemän. Finns inte sådant lokalt avtal gäller att arbetstagare har rätt till ledighet med 70 % av lönen för sådan facklig verksamhet under högst 15 dagar per år.

18 § Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen enligt **bilaga B** gäller för de frågor som upptagits i den.

19 § Avtalets giltighetstid m.m.

Avtalet gäller enligt RALS fr.o.m. den 1 oktober 2010 t.o.m. den 30 september 2012, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Ersättning för flyttningskostnader

1 § Resekostnader och traktamenten vid flyttning

Vid resa i samband med flyttning utbetalas resekostnadsersättning och traktamente som vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning betalas också för medflytande familjemedlem.

2 § Ersättning för flyttningskostnader

Transport av bohag betalas i sin helhet av arbetsgivaren under förutsättning att bohaget väger högst 15 000 kg. Transporten ska göras av transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Flyttningskostnad utbetalas också från tillfällig till fast bostad på den nya orten om fast bostad inte kunnat erhållas vid tillträddandet av det nya arbetet.

Ersättning kan också utbetalas när flyttningen sker med eget eller förhyrt fordon samt för transport av egen bil eller båt som fordras för tjänsten om dessa inte använts i flyttningen.

3 § Förlust vid försäljning av bostad med bostadsrätt

Arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan kan – efter medgivande av arbetsgivaren - få ersättning för förlust vid försäljning av bostad som innehas med bostadsrätt.

4 § Gardinpengar

Gardinpengar utbetalas med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m². Om den tidigare bostadsytan överstigit 50 m² höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m² som ytan översteg 50 m².

5 § Resor före flyttning

Arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst tre fria resor för sig själv och familjemedlemmar till den nya arbetsorten innan tjänstgöringen där påbörjas samt traktamente. Traktamentet höjs med 50 % för varje medföljande familjemedlem.

Arbetstagaren får normalt en dags ledighet med lön i samband med sådan resa.

6 § Resor efter flyttning

Arbetstagare som bytt arbetsort utan egen önskan har rätt till högst tre fria resor för sig själv och familjemedlemmar till den ursprungliga arbetsorten inom två år efter flyttningen.

7 § Ersättning för dubbelhyra

Ersättning för dubbelhyra utbetalas om traktamente eller ersättning för logikostnad inte utbetalas.

8 § Förskott för flyttningskostnader

Arbetstagaren har rätt till förskott för flyttningskostnader.

Förhandlingsordning AVA

1 § Fredsplikt

Förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.

2 § Lokal arbetstagarorganisation

Med lokal arbetstagarorganisation avses den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet.

3 § Förhandlings avslutande

Förhandling som förs enligt detta avtal skall, om de av förhandlingen berörda parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen. Särskilda regler finns i 5 § i denna bilaga.

4 § Lokala kollektivavtal i andra frågor än arbetstidens förläggning och lön

1 mom. Lokal förhandling

En lokal förhandling förs mellan resp. affärsverk/myndighet och berörd lokal arbetstagarorganisation. En sådan förhandling påkallas skriftligen.

2 mom. Central förhandling

Om parterna i en lokal förhandling inte enas i fråga som enligt AVA regleras i lokalt avtal ska frågan göras till föremål för central förhandling, om Arbetsgivarverket eller central arbetstagarorganisation skriftligen begär det inom tio arbetsdagar från det att den lokala förhandlingen avslutats.

Central förhandling förs mellan Arbetsgivarverket och berörd central arbetstagarorganisation eller om Arbetsgivarverket bestämmer det mellan respektive affärsverk/myndighet och den berörda centrala arbetstagarorganisationen.

3 mom. Giltighetstid

Lokala avtal har samma giltighetstid som AVA, om inte parterna enas om annan giltighetstid.

Lokala avtal upphör att gälla vid samma tidpunkt som AVA.

När nytt AVA träffas förlängs tidigare gällande lokala avtal om inte parterna enas om annat.

5 § Arbetstidens förläggning

1 mom. Förhandling om fast lista

Vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av regelbunden jour eller beredskap gäller följande.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden bestäms normalt i förväg genom fast lista. Sådan lista gäller för viss tid eller tills vidare.

Även förläggningen av sådan regelbunden jour eller beredskap, för vilken utgår kontant ersättning (jour- respektive beredskapstillägg), ska bestämmas i förväg i den fasta listan eller i särskild jour- eller beredskapslista.

Förhandling om fast lista ska ske i den ordning som anges nedan.

2 mom. Lokal listförhandling

Förhandling om fast lista förs i första hand lokalt mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation eller del av denna, som organisationen bestämmer (lokal listförhandling). Arbetstagarparten ska ha medlem som ska tjänstgöra enligt den aktuella listan. Lokal listförhandling ska inledas i god tid innan listan ska träda i kraft.

Förslag till ny lista ska som regel föreligga minst 30 dagar före den tidpunkt, då det är avsett att listan ska träda i kraft. När det är fråga om mindre ändring av tjänstgöringen, räcker det dock att förslaget föreligger minst 15 dagar före nämnda tidpunkt.

När det gäller lista, som ska tillämpas under högst 4 veckor i följd (korttidslista), räcker det också att förslaget föreligger minst 15 dagar i förväg.

Lokal listförhandling ska bedrivas så att den, om inte särskilda skäl föreligger, är avslutad senast 2 veckor innan listan ska börja att tillämpas.

Lokalt avtal får träffas om avvikelser från det som sägs i andra - fjärde styckena.

När lokal listförhandling har avslutats och parterna har enats ska parterna skriftligen ange att de har varit överens om listan.

3 mom. Central listförhandling

Om parterna i en lokal förhandling inte kan enas om listan, ska central listförhandling ske om riktlinjer för listans utformning. I avvaktan på resultatet av den förhandlingen, görs uppehåll i den lokala listförhandlingen.

Central förhandling förs mellan affärsverket/myndigheten och berörd lokal arbetstagarorganisation. Vid förhandlingen ska föras protokoll, som justeras av parterna.

När den centrala listförhandlingen har avslutats, återupptas den lokala listförhandlingen. Härvid är de lokala parterna skyldiga att följa de riktlinjer för listans utformning, som parterna i den centrala listförhandlingen har enats om.

4 mom. Provisorisk lista

Har lokal och central förhandling förts om ny fast lista utan att parterna har kunnat enas om listans utformning, får arbetsgivaren föreskriva ny lista att tillämpas provisoriskt (provisorisk lista) i avvaktan på att parterna kan bli överens.

Motsvarande gäller när central listförhandling eller resultatet av sådan förhandling inte hinner genomföras före den tidpunkt då listan måste träda i kraft.

5 mom. Kollektivavtal om riktlinjer

Har arbetsgivaren efter förhandling enligt 2 och 3 mom. föreskrivit provisorisk lista enligt 4 mom. första stycket att tillämpas från viss dag, kan central arbetstagarorganisation, som har medlem som ska tjänstgöra enligt listan, hos Arbetsgivarverket påkalla förhandling om kollektivavtal beträffande riktlinjer för arbetstidens förläggning i listan. Förhandlingen ska påkallas inom 30 dagar räknat från den dag då arbetsgivaren har meddelat föreskrift om tillämpning av den provisoriska listan.

Kollektivavtal som avses i första stycket sluts mellan Arbetsgivarverket och av listan berörd central arbetstagarorganisation.

6 mom. Arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista

För arbetstagare, som inte tjänstgör enligt fast lista, ska upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt. Planen ska delges berörd arbetstagare på lämpligt sätt. Närmare regler härför fastställs i lokalt avtal.

Slutligt besked om den ordinarie arbetstidens förläggning viss dag enligt lista ska lämnas arbetstagaren i god tid och senast vid tjänstgöringens slut föregående arbetsdag. Detta gäller dock inte när arbetstagaren har semester eller tjänstledigt eller annars är frånvarande från tjänstgöring eller då han har beordrats att delta i utbildningskurs. Hur arbetstagare i dessa speciella fall ska få slutligt besked om den tjänstgöring, som han ska ha dagen efter återkomsten, regleras genom lokalt avtal.

7 mom. Förhandlingsordning ersätter arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL och ATL

Den förhandlings- och informationsskyldighet som föreskrivs i denna paragraf ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL i de frågor som omfattas av bestämmelserna i paragrafen. Det som här sägs gäller dock endast i förhållande till central arbetstagarorganisation och därtill ansluten organisation.

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter också den skyldighet som arbetsgivaren har enligt 12 § ATL att i förväg lämna arbetstagare besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

6 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhandlingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra – fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

Protokollsanteckningar:

1. De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 9 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
2. De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 9 § och på någon parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom.

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning⁴¹⁾ och omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom. görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs sjukavdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda sjukavdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt sjukavdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen görs sjukavdrag på vanligt sätt.

⁷⁾T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Chefsavtal

I lydelse från och med den 1 oktober 2010 resp. 1 januari 2011

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal gäller vissa arbetstagare vid myndigheterna under regeringen. Avtalet innehåller tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) eller affärsverksavtalet (AVA).

2 §

De arbetstagare som avses i 1 § skall antingen ingå i den lokala chefskretsen vid respektive myndighet eller i domstolarnas chefskrets.

Den lokala chefskretsen fastställs med tillämpning av bestämmelserna i 4 §. Domstolarnas chefskrets framgår av 5 §.

Vissa definitioner

3 §

a) Med *arbetsgivaren* avses Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer¹, om inte regeringen föreskriver något annat.

b) Med *lokal arbetstagarorganisation* avses den del av en central arbetstagarorganisation som bestäms med stöd av 5 § II huvudavtalet.

Den lokala chefskretsen

4 §

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna överenskommer om hur den lokala chefskretsen skall fastställas.

Den lokala chefskretsen bör normalt omfatta de arbetstagare som innehar anställningar som organisatoriskt är placerade direkt under myndighetschefen. Även vissa specialister bör ingå i kretsen. I kretsen bör vidare ingå de arbetstagare som vid sidan av myndighetschefen har ansvar för löneförhandlingar på myndigheten.

Om parterna inte enas om chefskretsens omfattning och under förutsättning att någon part begär det inom två veckor efter det att oenighet konstaterats, får frågan överlämnas för avgörande till en av parterna gemensamt utsedd skiljeman. Kostnaden för sådan skiljeman delas lika mellan berörda parter.

¹ Se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel, sid 153

Anmärkning

Endast de specialister som bör ingå i den lokala chefskretsen är sådana som i sitt arbete har att företräda arbetsgivaren.

Domstolarnas chefskrets

5 §

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd².
- b) Punkt b) utgår².
- c) Hovrättspresident.
- d) Kammarrättspresident.
- e) Lagman.
- f) Chef för Hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö.
- g) Domstolarnas tekniska ledamöter.

Lönesättning

För arbetstagare som omfattas av RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket OFR/S, P, O och SEKO gäller följande:

6 §

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerrevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision enligt ramavtal om löner m.m. De principer för lönesättning som anges i gällande ramavtal om löner m.m. skall vara vägledande även vid lönesättning av de arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets.

För arbetstagare som omfattas av RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller följande:

6 §

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerrevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision enligt ramavtal om löner m.m.

Chefens lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt chefens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. En väl utvecklad individuell lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

² Enligt förhandlingsprotokoll 2011-02-21 om slutande av avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl. i lydelse fr.o.m. den 1 januari 2011.

För arbetstagare som omfattas av RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket OFR/S, P, O och SEKO gäller följande:

7 §

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

För arbetstagare som omfattas av RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller följande:

7 §

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Dialogen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan chefens resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där chefens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

För arbetstagare som omfattas av RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket OFR/S, P, O och SEKO gäller följande:

8 §

Vid lönesättning/löneförändring föreslår arbetsgivaren löner för dem som ingår i respektive chefskrets. Vid enighet bekräftas lönen av arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation i ett protokoll, om någon part begär det.

På begäran av berörd lokal arbetstagarorganisation skall arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan, dock längst i 14 dagar, för att bereda Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet möjlighet att diskutera chefslönesättningen på myndigheten.

Om enighet inte kan uppnås gäller arbetsgivarens förslag.

För arbetstagare som omfattas av RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller följande:

8 §

Chefens lön sätts normalt i dialog med överordnad chef och fastställs genom överenskommelse om ny lön. Om chef och överordnad chef i något fall inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd lokal arbetstagarorganisation om fastställda löner.

Allmänna anställningsvillkor

9 §

För arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller bestämmelserna i ALFA respektive AVA med följande undantag och avvikelser.

1. Arbetstid

Arbetstagare i den lokala chefskretsen skall ha förtroendearbetstid om inte arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommit om annat.

Anmärkning

Av 4 kap. 29 § ALFA framgår att arbetstagare i domstolarnas chefskrets har med förtroendearbetstid likställd s.k. oregerad arbetstid.

2. Bisysslor

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis skall upphöra med bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

3. Uppsägningstid

En arbetstagare som är anställd med fullmakt skall iaktta en uppsägningstid av sex månader.

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. För den som vid detta avtals ikraftträdande har kortare uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller dock den kortare tiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension skall ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det.

4. Enskilda överenskommelser

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om allmänna anställningsvillkor. En sådan överenskommelse skall vara skriftlig och kan sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Innan överenskommelsen träffas skall berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Samarbetsrådet

10 §

Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet skall följa och analysera chefskretsarnas löner och allmänna anställningsvillkor samt göra jämförelser med andra arbetsmarknadssektorer.

Giltighetstid m.m.

11 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2001 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Arbetsgivarnyckel till chefsavtalet

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 3 § a) chefsavtalet.

Arbetsgivarverket erinrar om att föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat.

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpning av chefsavtalet utövas av en centralmyndighet.

Med *centralmyndighet* avses

- central förvaltningsmyndighet, central myndighet, chefsmyndighet, tillsynsmyndighet eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet, utrikesrepresentationen och kommittéerna,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels den lokala polisorganisationen, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- styrelsen för sameskolan³,
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den sistnämnda myndigheten.

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet skall utövas av en underlydande myndighet (motsvarande). Denna myndighet får i sin tur besluta att befogenheten skall utövas av en myndighet (motsvarande) som lyder under denna.

³ Lydelsen av strecksatsen gäller fr.o.m. den 1 juli 2001. Dessförinnan har strecksatsen följande lydelse: ”styrelsen för statens skolor för vuxna, styrelsen för sameskolan samt styrelsen för respektive resurscenter vid Ekeskolan, Åsbackaskolan, Hällsboskolan och Tomtebodaskolan”.

Innehåll ALFA

1 kap. Inledande bestämmelser	155
Tillämpningsområde	155
Vissa definitioner	155
Arbetsgivarbeslut	156
Lokala avtal	157
Fredsplikt m.m.	158
Enskilda överenskommelser	158
Innehav av flera anställningar	159
Bisysslor	161
2 kap. Lön	163
Rätten till lön	163
Lönstillägg	163
Lokalt avtal	163
Fast lön	163
Beräkning av fast lön	164
Beräkning av löneavdrag	164
3 kap. Kostnadsersättningar m.m.	165
Ersättning vid tjänsteresa och förrättning	165
Flyttersättning	167
Ersättning för hemresa under långtidsförrättning	168
4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar	170
Inledande bestämmelser	170
Avsnitt A	171
Avsnitt B	180
5 kap. Semester	182
6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.	188
Rätten till lön under sjukfrånvaro	188
Villkor för lön under sjukfrånvaro	188
Sjukavdragets storlek	189
Rehabiliteringsavdrag	193
Löneavdrag vid arbetsskada	193
Lön till smittbärare	193
Lokalt avtal	193
7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader	194
Grundregler	194

8 kap. Lön under föräldraledighet	196
Löneavdrag	196
Föräldrapenningtillägg	196
9 kap. Lön under ledighet i övrigt	200
10 kap. Lön under avstängning m.m.	204
11 kap. Uppsägning m.m.	206
12 kap. Utbetalning	208
När betalas lönen ut?	208
13 kap. Giltighetstid m.m.	210
<i>Bilaga 1</i> Myndighetsområden i vissa fall	211
<i>Bilaga 2</i> Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor	212
<i>Bilaga 3</i> Flyttersättning	213
<i>Bilaga 4</i> Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring	215
<i>Bilaga 4 a</i> Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 §.	217
<i>Bilaga 5</i> Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor	218
<i>Bilaga 6</i> Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet	222
<i>Bilaga 7</i> Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning	226
<i>Bilaga 8</i> Specialbestämmelser för läkare	227
<i>Bilaga 9</i> Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §	229
Arbetsgivarnyckel	232
Sakregister	234

1 kap. Inledande bestämmelser

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal gäller arbetstagare vid myndigheterna under regeringen.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt löne- och förmånsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser eller
- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning.

I *bilagorna 5 - 6* och 8 finns bestämmelser som för vissa områden innebär tillägg till eller avvikelser från vad som annars gäller enligt avtalet.

För vissa arbetstagare finns tillägg till och avvikelser från detta avtal i chefsavtalet och i avtalet om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

För arbetstagare med stationering utomlands finns särskilda avtal.

(Råd)

Vissa definitioner

2 §

Arbetsgivaren	Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat ¹⁾
Begränsningsperiod	Den tidsperiod på vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas (jfr 4 kap 29 §)
Central arbetstagarorganisation	OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S samt SEKO
Deltidsanställd arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning

¹⁾ Med arbetsgivaren avses i avtalet vederbörande myndighet (se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel) om inte annat anges i särskild not.

Deltidsarbetande arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst 4 hela kalenderveckor i följd
Delpensionsledig arbetstagare	Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med pension
Fast lön	Individuell lön ¹⁾ och fasta lönetillägg (jfr 2 kap 5 §)
Lokal arbetstagarorganisation	Den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet
Myndighetsområde	Område som anges i bilaga 1

(Råd)

Arbetsgivarbeslut

3 §

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhandlingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra – fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

¹⁾ Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) förekomma.

Protokollsanteckningar:

1. De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 3 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
2. De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 3 § och på någon central parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

(Råd)

Lokala avtal

4 §

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet (*lokalt avtal*).

Anmärkning

Ett lokalt kollektivavtal som har slutits med stöd av ett sådant centralt avtal, som upphörde att gälla när ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, ska till följd av övergångsbestämmelsen vid ALFA:s ikraftträdande anses vara slutet med stöd av ALFA.

Centrala avtalsbestämmelser som upphörde vid ALFA:s ikraftträdande den 1 januari 1997 men som efter ikraftträdandet tillämpas till följd av övergångsbestämmelse till någon regel i ALFA, gäller som lokalt kollektivavtal om inte centrala eller lokala parter har enats om något annat. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.

4 a §

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt. Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

5 §

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt.

Om en förhandling om lokalt avtal på arbetsgivarsidan förs av en regional eller lokal myndighet (enhet av en myndighet) efter överlämnande från en överordnad myndighet (motsvarande) gäller följande.

- Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan den överordnade myndigheten (motsvarande) och dess motparter, om någon av parterna i den sistnämnda förhandlingen begär det hos motpart. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutats.

- Om parterna inte enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal eller om part inte gör framställning om förhandling enligt tredje stycket inom angiven tid, ska de dittills tillämpade bestämmelserna gälla, om inte något annat framgår av detta avtal.

6 §

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som ALFA, om inte parterna enas om kortare tid.

Undantag

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § om arbetstidens förläggning gäller tills vidare under ALFA:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.

Fredsplikt m.m.

7 §

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

En arbetstagare som strejkar eller är lockoutad ska vid tillämpningen av avtalet behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet.

Enligt 3 kap. 5 § tredje stycket gäller dock vissa särskilda regler om tillämpning av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning i samband med lockout.

(Råd)

Enskilda överenskommelser

8 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från avtalets bestämmelser endast om detta anges i avtalet (*enskild överenskommelse*). En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska, med undantag för 4 kap. 21 § och 9 kap. 6 §, avse en period om högst ett år.

Innan överenskommelsen träffas, ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Enskild överenskommelse om villkor i ”arvodestanställning” i vissa speciella fall

8 a §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 3 - 11 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation, där arbetstagaren är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagare för en begränsad tid anställs för arbetsuppgifter som väsentligt skiljer sig från de arbetsuppgifter, som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren, och som kräver en kompetens som inte redan finns hos arbetsgivaren. Det förutsätts att syftet med överenskommelsen är att åstadkomma en annan avvägning mellan lön och andra anställningsvillkor än som följer av avtalet.

Innehav av flera anställningar

Grundregler

9 §

Den som har en anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning. Detta gäller dock endast under de villkor som anges i 10 - 14 §§.

Med anställning avses även vikariat.

En arbetstagare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om han enbart hade den sistnämnda anställningen.

(Råd)

Ledighet ska beviljas

10 §

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år¹⁾, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger kan längre ledighet beviljas.

Första stycket gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till avgångsförmåner enligt förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren minst lika lång tid i förväg som motsvarar arbetstagarens uppsägningstid, dock högst två månader.

1) Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 juli 2001 och senast ändrad fr.o.m 1 januari 2011 avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet, förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd och motsvarande bestämmelser.

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen.

(Råd)

Ledighet kan beviljas

11 §

Även i andra fall än som anges i 10 § får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning, om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

Ledighet vid kontraktsanställning

12 §

Den som har en sådan kontraktsanställning som regeringen har lämnat medgivande till efter att ha hört kontraktsdelegationen, får vara ledig för att ha en annan anställning om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

När en arbetstagare får en sådan kontraktsanställning ska han frånträda en anställning som han har tidigare.

Ledighet för sakkunniga i regeringskansliet

13 §

Den som har en anställning tills vidare får utan särskilt beslut vara ledig för att ha en anställning som sakkunnig i Regeringskansliet för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt.

Protokollsanteckning

Parterna vill framhålla vikten av att en arbetsgivare ges möjlighet att planera sin verksamhet. Parterna rekommenderar därför att anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och den avlämnande myndigheten.

Ledighet för vissa domare

14 §

Bestämmelserna i 10 och 11 §§ gäller inte för följande arbetstagare, nämligen

- rådman och hyresråd som är anställd med tidsbegränsad anställning,
- justitiesekreterare,

- hovrättsassessor, hovrättsfiskal,
- kammarrättsassessor, kammarrättsfiskal,
- tingsfiskal eller
- förvaltningsrättsfiskal.

För dessa arbetstagare gäller i stället att de får vara lediga för att ha en annan anställning endast om arbetsgivaren¹⁾ medger det.

Övergångsbestämmelser till 9 – 14 §§

1. En arbetstagare som enligt tidigare gällande bestämmelser är ledig utan särskilt beslut för att ha en annan anställning men som enligt bestämmelserna i avtalet inte har rätt till en sådan ledighet, får utan särskilt beslut fortsätta att vara ledig för detta ändamål. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.
2. Om en arbetstagare med stöd av tidigare gällande bestämmelser har beviljats ledighet för att ha en annan anställning, ska beslutet om ledighet fortsätta att gälla enligt sin lydelse, såvida inte arbetstagaren enligt avtalet får vara ledig för samma ändamål utan särskilt beslut. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.
3. Om en arbetstagare med stöd av tidigare lydelse av bestämmelserna i 10 § (tidigare 9 §) har beviljats ledighet för att ha en anställning som avsågs i den tidigare lydelsen, ska beslutet om ledighet fortsätta att gälla enligt sin lydelse. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.

(Råd)

Bisysslor

Arbetshindrande bisyssla

15 §

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

¹⁾ Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (*arbetshindrande bisyssla*).

(Råd)

Konkurrensbisyssla

16 §

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (*konkurrensbisyssla*).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

(Råd)

Bisysseförbudet i LOA

Upplysning

Utöver det som sägs i 15 och 16 §§ gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

2 kap. Lön

Rätten till lön

1 §

Varje arbetstagare har rätt till lön från och med den dag då anställningen börjar till och med den dag då anställningen upphör, om inte något annat följer av avtalet.

2 §

Lönen består av

- individuell lön¹⁾,
- i förekommande fall lönetillägg,
- semesterersättning (se 5 kap.).

Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m. finns i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS).

Lönetillägg

3 §

Lönetilläggen är antingen **fasta** eller **rörliga**. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad. Övriga lönetillägg är rörliga.

(Råd)

Lokalt avtal

4 §

Lokalt avtal får slutas om lönesystem och lönetillägg.

(Råd)

Fast lön

5 §

Fast lön består av individuell lön²⁾ samt fasta lönetillägg.

¹⁾ Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) förekomma.

²⁾ Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) förekomma.

Beräkning av fast lön

6 §

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett visst belopp per kalendermånad. Om den fasta lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut med ett dagbelopp, som motsvarar 3,3 procent av den fasta lönen per månad.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad ska göras enligt andra grunder än som anges ovan.

För deltid arbetande arbetstagare¹⁾ gäller de lägre belopp som svarar mot anställningens omfattning.

(Råd)

Beräkning av löneavdrag

7 §

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.

Med löneavdrag avses i avtalet

- löneavdrag vid uttag av obetald semester (5 kap. 5 §)
- avräkning från lönen för uttagen men ej intjänad semesterdag (5 kap. 8 §)
- sjukavdrag (6 kap. 4 - 9 §§)
- rehabiliteringsavdrag (6 kap. 10 §)
- löneavdrag vid arbetsskada (6 kap. 11 §)
- löneavdrag under föräldraledighet (8 kap. 1 §)
- löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning (8 kap. 6 §)
- löneavdrag under ledighet i övrigt (9 kap. 8 §)
- indragning av lön vid avstängning m.m. (10 kap. 1 - 3 §§).

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

(Råd)

¹⁾ Se 1 kap. 2 §.

3 kap. Kostnadsersättningar m.m.

Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

Vissa definitioner

1 §

Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

(Råd)

Grundläggande bestämmelser

2 §

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i 3 - 6 §§ nedan.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstättet och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden

eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

Anmärkningar

1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare.
2. De centrala parterna förutsätter att tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.
3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

(Råd)

Resekostnadsersättning

3 §

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

(Råd)

Traktamente m.m.

4 §

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i 12 kap. IL för att ersättningen ska vara avdragsgill. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattraktementet.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

(Råd)

Tillämpning vid arbetskonflikt

5 §

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts ska logikostnad anses belöpa på nattid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

Förskott

6 §

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 3 – 4 §§, dock högst för en månad i taget.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, ska han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte getts in inom tre månader efter den månadens utgång, ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagare inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

Flyttersättning

Villkor för flyttersättning

7 §

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning

- om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan eller
- om bytet av arbetsort sker på grund av att arbetstagaren går över till en organisatoriskt högre anställning hos myndigheten eller inom myndighetsområdet (se *bilaga 1*) eller

- om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl att betala flyttersättning.

Flyttersättning lämnas dock endast till den som omfattas av avtalet både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 11 § i detta kapitel.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. IL.

Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flytting framgår av 9 kap 2 §.

(Råd)

Flyttersättning i vissa fall

8 §

Vid tillämpning av 7 § gäller följande.

När en arbetstagares anställning för bestämd tid upphör *ska* ett byte av arbetsort som sker i samband med upphörandet anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Om en arbetstagare har varit ledig från en anställning för att ha en annan anställning och lämnar denna andra anställning för att gå över till en tredje anställning på annan arbetsort, får han flyttersättning om den tredje anställningen är organisatoriskt högre än den första anställningen.

Den som går över från en anställning som rättssakkunnig inom Regeringskansliet eller kommittéväsendet *ska* anses gå över från en anställning som omfattas av avtalet. Detsamma gäller den som går över från en anställning som extra föredragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som revisions- eller regeringsrättssekreterare.

Om en arbetstagare under notarietjänstgöring *ska* gå över till en annan anställning som ingår i denna tjänstgöring eller om han med anledning av att han avslutar notarietjänstgöringen *ska* gå över till en annan anställning som omfattas av avtalet, *ska* ett byte av arbetsort i samband med övergången anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

(Råd)

Vad ingår i flyttersättningen?

9 §

Närmare bestämmelser om flyttersättning finns i **bilaga 3**.

Ersättning för hemresa under långtidsförrättning

10 §

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet, har för varje tvåveckorsperiod av förrättningen rätt till ersättning för en tur- och returresa till arbetsorten eller en annan ort där arbetstagaren har sin fasta bostad eller där familjen vistas. En resa till en annan ort än bostadsorten ersätts högst med samma belopp som en resa till arbetsorten. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren godkänner.

Arbetstagaren får byta ut sin resa mot en resa till förrättningsorten för en familjemedlem.

Närmare föreskrifter om tillämpning av denna bestämmelse utfärdas av arbetsgivaren.

Särskilda skäl

11 §

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få flyttersättning eller ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl. Detta gäller inte tjänsteresa.

Anmärkning

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare

- får semester minst fem dagar under en förrättning,
- återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller
- insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.

Lokalt avtal

12 §

Lokalt avtal får - utom i frågor som anges i 1 § och 5 § - slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Utöver det som sägs i första stycket får lokalt avtal slutas om andra typer av kostnadsersättningar och om naturaförmåner.

(Råd)

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Inledande bestämmelser

Ersätter arbetstidslagen

1 §

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (ATL).

Tillämpningsområde

2 §

Bestämmelserna i avsnitt A avser arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag (s.k. kontorsarbetstid).

Bestämmelserna i avsnitt B avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning.

Gemensamma grunder för arbetstid

Arbetstidens förläggning

3 §

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

Övriga arbetstidsvillkor

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värdet som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds av kompensation i olika former genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

4 §

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter eller Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

Avsnitt A

Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL

5 §

I nedan angivna frågor ska arbetstidslagens (1982:673, ATL) regler tillämpas, om inte annat överenskoms i lokalt avtal.

- Undantag för viss offentlig verksamhet (2 § 3 st ATL)
- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st, andra meningen ATL)
- Den sammanlagda arbetstiden (10 a § ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § ATL)
- Dygnsvila (13 § ATL)
- Arbetstiden för nattarbetande (13 a § ATL)

- Veckovila (14 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

Med beaktande av 3 § 4 st ATL kan annat överenskommas i lokalt avtal.

De lagtexter som avses återges i bilaga 9 till ALFA.

Anmärkning

Om dessa bestämmelser i ATL ändras, ska de centrala parterna ta upp förhandling i frågan.

(Råd)

Arbetstidens längd vid heltidsarbete

Ordinarie arbetstid

6 §

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri⁶⁾ 39 timmar och 45 minuter per år. Då helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

(Råd)

Förkortade arbetsdagar

7 §

Den ordinarie arbetstiden för sådana arbetsdagar som anges nedan ska minskas med det antal timmar som framgår av sammanställningen.

Arbetsdag	Timmar
Trettondagsafton	4
Skärtorsdagen	2
Den 30 april som infaller på en	
a) måndag - torsdag	2
b) fredag	4
Dagen före Alla Helgons dag	4
Den 23 december som infaller på en fredag	4

⁶⁾ Som helgdag räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Protokollsanteckning¹⁾

Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller en söndag jämfört med när annandag pingst var en helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller en söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

Arbetstidens längd vid deltidarbete

Ordinarie arbetstid

8 §

För deltidarbetande arbetstagare²⁾ är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete.

Mertid

Arbete på mertid

9 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att en deltidarbetande arbetstagare ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid). Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmättet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

¹⁾ Gäller fr.o.m. 1 januari 2008

²⁾ Se 1 kap. 2 §.

Arbetsgivaren kan begära att en deltidsarbetande arbetstagare utöver arbete på mertid ska arbeta på övertid enligt 20 §.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

(Råd)

Ersättning för mertid

10 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (*mertidstillägg*) och ska lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

Beräkning av mertidstillägg

11 §

Mertidstillägg betalas med ett belopp för timme som motsvarar arbetstagarens individuella lön uppräknad till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid och därefter dividerad med 165.

Mertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

12 §

Ledigheten ska omfatta lika lång tid som mertiden.

Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid

Huvudregel - lokalt kollektivavtal

13 §

Den ordinarie veckoarbetstiden är vanligtvis förlagd till måndag - fredag på de tider som bestäms i ett lokalt avtal. Arbetstiden kan förläggas till annan tid utifrån verksamhetens behov av bemanning.

Berörda arbetstagare ska underrättas om den nya arbetstidsförläggningen senast två veckor innan den börjar gälla.

(Råd)

Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar

14 §

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte kan enas om ett avtal om förläggningen av den ordinarie veckoarbetstiden, bestämmer arbetsgivaren - i avvaktan på att parterna blir överens – arbetstidens förläggning med utgångspunkt från verksamhetens krav. Hänsyn ska i sådant fall tas till arbetstagarnas önskemål i den utsträckning som arbetsgivaren bedömer det möjligt.

En förutsättning för det som sägs i första stycket är att lokalt kollektivavtal om arbetstidens förläggning har upphört att gälla efter uppsägning enligt undantagsbestämmelsen till 1 kap. 6 §.

Berörda arbetstagare ska underrättas om en ny arbetstidsförläggning senast två veckor innan den börjar gälla.

Anmärkning

På parts begäran kan Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att en verksamhetsanpassning av arbetstiden sker i samförstånd mellan arbetsgivaren och lokala arbetstagarorganisationer.

(Råd)

Lokal skiljenämnd

15 §

Om arbetsgivaren undantagsvis har fattat beslut enligt 14 § ska på parts begäran frågan om arbetstidens förläggning överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagsidansidan.

De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

(Råd)

Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid

16 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap. 8 § om att arbetstagens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från vad som i övrigt gäller på myndigheten.

Enskild överenskommelse får också träffas om att en arbetstagare ska ha förtroendearbetstid¹⁾.

¹⁾ Se 31 §.

Koncentrerad deltid

Definition

17 §

Koncentrerad deltid innebär att deltidsarbetande arbetstagers¹⁾ arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.

Beräkning av frånvarotid för arbetstagar med koncentrerad deltid

18 §

När arbetstagar med koncentrerad deltid har semester eller, med vissa undantag enligt femte stycket, är lediga av någon annan anledning ska den ordinarie arbetstiden minskas enligt bestämmelserna nedan. Detsamma gäller när sådana arbetstagar enligt arbetsgivarens beslut deltar i en utbildningskurs som pågår mer än 14 dagar i följd.

Det för deltidsarbetet tillämpliga ordinarie arbetstidsmålet i varje begränsningsperiod som helt eller delvis berörs av frånvaron divideras med det antal dagar under begränsningsperioden som är arbetsdagar för arbetstagar med heltidsarbete. Den för varje begränsningsperiod erhållna kvoten multipliceras med det antal arbetsdagar som infaller under frånvarotiden. Produkten eller, om mer än en begränsningsperiod berörs av frånvaron, summan av produkterna är normalarbetstiden.

Om normalarbetstiden understiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, är han skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Har arbetsgivaren inte lagt ut den återstående tiden inom fyra veckor från frånvarotiden, får den inte läggas ut senare.

Om normalarbetstiden överstiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, ska han befrias från motsvarande ordinarie arbetstid inom fyra veckor från frånvarotiden.

Beräkningen ovan ska inte tillämpas vid frånvaro av nedan angivna orsaker.

- Sjukfrånvaro
- Ledighet med tillfällig föräldrapenning
- Ledighet med ersättning för närståendevård
- Ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

(Råd)

¹⁾ Se 1 kap. 2 §.

Övertid

Definition

19 §

Med övertidsarbete avses:

- för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden,
- för deltidarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs såväl på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande som på tid utöver meritid. Vad som är övertidsarbete i samband med tjänstgöring på flexitid regleras i lokalt avtal.

(Råd)

Arbete på övertid

20 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att arbetstagare ska arbeta på övertid högst 48 timmar under en fyra-veckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära övertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

I den totala övertiden per år enligt första eller fjärde stycket inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

(Råd)

Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid

21 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl att ta ut övertid i ett visst fall eller under en viss tid i större omfattning än vad som gäller enligt 20 §, ska

han träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap. 8 § med arbetstagaren om detta.

(Råd)

Ersättning för övertid

22 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (*övertidstillägg*) eller som ledighet (*kompensationsledighet*). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Beräkning av övertidstillägg

23 §

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

Enkel övertid = $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$

Kvalificerad övertid = $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$

Med *enkel övertid* avses övertidsarbete på annan tid än den som enligt nedan är kvalificerad övertid.

Med *kvalificerad övertid* avses övertidsarbete

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Kristi Himmelfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- mellan klockan 19.00 på dag före Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen samt
- i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av *övertidstillägg för deltidsarbetande* arbetstagare ska arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr 5 kap. 13 §).

Kompensationsledighet vid övertidsarbete

24 §

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

- vid *enkel* övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet
- vid *kvalificerad* övertid dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

Kompensationsledighet ska tas ut senast kalendermånaden efter den då övertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

25 §

Arbetsgivaren och en arbetstagarare får träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap. 8 § om att arbetstagaren i stället för övertidsersättning ska kompenseras på annat sätt t.ex. genom högre lön eller ett fast lönetillägg.

(Råd)

Lokalt avtal

26 §

Lokalt avtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt 13 §.

Lokalt avtal får i övrigt slutas om avvikelser från vad som gäller enligt reglerna i detta avsnitt.

Lokalt avtal får också slutas om bland annat flexitid, inarbetning av s.k. klämdag, arbetstidens beräkning m.m. vid tjänsteresa samt om jour och beredskap.

Lokalt avtal får dock inte slutas om längre begränsningsperiod än tolv månader.

Om lokalt avtal slutas om kvotberäknad semester för arbetstagarare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning finns förslag om hur en sådan modell kan se ut i **bilaga 7**.

(Råd)

Avsnitt B

Inledande bestämmelser

27 §

Av detta avsnitt framgår

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för

- vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet (28 §),
- arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (29 §),
- arbetstagare som är stationerade utom riket (30 §),
- arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen gäller (30 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (31 §).

Vissa arbetstagare vid universitet och högskolor m.fl.

28 §

I bilagorna 5 - 6 med specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet finns tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i avsnitt A. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för lokala avtal om andra arbetstidsvillkor än arbetstidens fördelning för arbetstagare som omfattas av bilaga 5.

Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

29 §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning¹⁾ ska gälla vad som regleras i lokalt avtal. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för sådana lokala avtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala avtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

Lokalt avtal får dock slutas om längre begränsningsperiod dock inte längre än tolv månader.

¹⁾ Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetsskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala avtal vid berörda myndigheter.

Beloppen för övertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 23 §.

Lokalt avtal får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv.

(Råd)

Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.

30 §

I stället för bestämmelserna i avsnitt A gäller särskilda bestämmelser för arbetstagare som är stationerade utom riket.

För sådana arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen är tillämplig gäller bestämmelserna i den lagen.

Arbetstagare med förtroendearbetstid

31 §

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid:

- Arbetstagare som enligt enskild överenskommelse med stöd av 16 § har förtroendearbetstid.
- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Ledamot i Högsta domstolen, Högsta förvaltningsdomstolen, hovrätt, kammarrätt, tingsrätt, förvaltningsrätt eller hyresnämnd, justitiesekreterare eller assessor och fiskal i hovrätt, kammarrätt, tingsrätt eller förvaltningsrätt.
- Åklagare och åklagaraspirant vid åklagarmyndighet
- Distriktsveterinärer.
- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

(Råd)

5 kap. Semester

Rätt till semester

1 §

Arbetstagare har rätt till semester enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel.

(Råd)

Intjänandeår och semesterår

2 §

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

(Råd)

Semesterns längd

Årssemester

3 §

En arbetstagare har rätt till det antal semesterdagar för helt kalenderår som anges i följande sammanställning.

Antal semesterdagar		
till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	från och med det år arbetstagaren fyller 30 år	40 år
28	31	35

Ej full årssemester i vissa fall

4 §

Om en arbetstagare varit *anställd enligt avtalet endast under en del av kalenderåret* ska semestern minskas så att den svarar mot det antal dagar under året som arbetstagaren varit anställd.

Om en arbetstagare varit *frånvarande utan lön* ska semestern för kalenderåret beräknas som om arbetstagaren inte hade varit anställd under frånvarotiden, om det inte följer något annat av 7 § i detta kapitel.

Vid beräkningen enligt första och andra stycket ovan ska ett brutet tal avrundas till närmast högre hela dagantal. Uppgår den beräknade semestern till kortare tid än en halv dag har arbetstagaren inte rätt till semester.

(Råd)

Obetald semester

5 §

Arbetstagare som avses i 4 § har i förekommande fall rätt till ytterligare semester med så många dagar att den sammanlagda semestern för året uppgår till fem veckor eller, om anställningen enligt avtalet börjar den 1 september eller senare, till en vecka. När sådan ytterligare semester tas ut ska avdrag göras för varje semesterdag med 4,6 procent av den för arbetstagaren aktuella fasta lönen per månad.

(Råd)

Semester under en del av dagen

6 §

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag.

En dag då en deltidsarbetande arbetstagare¹⁾ har semester räknas som hel semesterdag.

Semesterrätt vid viss frånvaro

7 §

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön av någon av följande anledningar rätt till betald semester. Detta gäller endast om arbetstagaren vid frånvarans början varit anställd enligt avtalet minst tre månader.

Anledning till frånvaron:

- *Offentligt uppdrag.* Gäller inte uppdrag som ledamot av riksdagen och inte heller uppdrag att på heltid vara kommunal förtroendeman.
- *Centralt fackligt förtroendemannauppdrag.*
- *Föräldraledighet* för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas.²⁾

Om *partiell föräldraledighet* med föräldrapenning kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagaren är helt ledig, har arbetstagaren rätt till semester endast för den del av ledigheten för vilken föräldrapenning över lägstinivå utbetalas. Det gäller dock inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

(Råd)

¹⁾ Se 1 kap. 2 §.

²⁾ Gäller fr.om 1 januari 2011

Avräkning från lönen

8 §

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han tjänat in, ska avdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag ska avräknas 4,6 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 13 § andra stycket punkt 1 som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska dock inte göras för obetald semester eller om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

(Råd)

Sparad semester

9 §

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 35.¹⁾

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

Beräkning och förläggning av semesterledighet

Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid

10 §

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid som har sin ordinarie arbetstid jämnt fördelad varje vardag (måndag till fredag) ska varje ordinarie arbetsdag som infaller under semesterperioden räknas som en semesterdag.

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning gäller bestämmelserna i 4 kap. 18 § om inte lokalt avtal slutits om annat (se detta kapitel 16 §).

(Råd)

¹⁾ Gäller fr.o.m 1 januari 2011

Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning

11 §

För arbetstagare med annan arbetstidsförläggning¹⁾ än som avses i 10 § i detta kapitel rekommenderar de centrala parterna att lokala avtal sluts om hur antalet semesterdagar ska beräknas. Beräkningen ska göras på ett sätt som är neutralt i förhållande till hur semesterledigheten beräknas för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid och syfta till en verksamhetsanpassad lösning. I ett sådant lokalt avtal får parterna överenskomma om avvikelser från vad som sägs om beräkning av semesterledighet i 9 § semesterlagen.

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

Om parterna inte enas i den centrala förhandlingen, ska frågan på begäran av part överlämnas för slutligt avgörande till en särskilt inrättad nämnd mellan Arbetsgivarverket och den berörda centrala arbetstagarorganisationen. Nämnden består av två representanter för arbetsgivarsidan och två representanter för arbetstagarorganisationen samt en opartisk ordförande, som utses gemensamt av parterna.

Semesterns förläggning

12 §

Arbetsgivaren bestämmer hur semestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt avtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål.

Upplysning

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

¹⁾ Jfr 4 kap. 29 §.

Semesterlön

13 §

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagaren aktuella fasta lön som gäller under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägget utgörs av

- 0,44 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus
- ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2011¹⁾ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor¹⁾ och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Anmärkning

För en deltidsarbetande arbetstagare²⁾ gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Semestertillägget om 0,44 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönetillägg betalas senast i juni månad.

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning³⁾ jämföras med en partiellt ledig arbetstagare vid beräkning av semesterlönen.

(Råd)

”Ogulden semesterlön”

14 §

En arbetstagares hela semester för ett visst år ska läggas ut i form av ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester enligt 9 §. Om en viss del av semestern på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester. Om den outtagna semestern inte ryms inom de 35 dagar som får sparas, betalas s.k. ogulden semesterlön för det överskjutande antalet dagar. Sådan semesterlön ska beräknas på samma sätt som semesterersättning.

¹⁾ Beloppet är 1 220 kronor fr.o.m. den 1 januari 2012.

²⁾ Se 1 kap. 2 §.

³⁾ T.o.m. 31 december 2002 partiellt sjukbidrag eller partiell förtidspension.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

Semesterersättning

15 §

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning vid myndigheten och myndighetsområdet (se *bilaga 1*) innan han fått ut all betald semester som han har rätt till. Detta gäller dock inte när en tidsbegränsad anställning upphör och arbetstagaren återgår till en tidigare anställning enligt avtalet.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje outtagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar 4,6 procent av den fasta lön per månad i anställningen som gäller vid anställningens upphörande plus semestertillägg enligt 13 §. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg som intjänats under avgångsåret.

(Råd)

Lokalt avtal

16 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Ett sådant avtal kan t.ex. innebära att arbetstagare ges särskild kompensation om större delen av årssemestern förläggs till en annan tidsperiod än juni - augusti och om detta är till nytta för verksamheten.

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning finns förslag om hur en sådan modell kan se ut i *bilaga 7*.

(Råd)

6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

Rätten till lön under sjukfrånvaro

1 §

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel. Dessutom gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjlL).

Villkor för lön under sjukfrånvaro

Sjukanmälan och skriftlig försäkran

2 §

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Upplysning

Arbetsgivaren är enligt SjlL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

Läkarintyg och tandläkarintyg

3 §

Arbetstagaren ska från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg eller tandläkarintyg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska lämna läkarintyg eller tandläkarintyg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som försäkringskassan tillämpar.

(Råd)

Beräkning av lön under sjukfrånvaro

4 §

Under sjukfrånvaro ska *sjukavdrag* göras från lönen.

Om sjukfrånvaron omfattar endast en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning (*partiellt sjukavdrag*).

Om arbetstagarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) har dragits in helt eller delvis ska i stället för sjukavdrag löneavdrag enligt 9 kap. 8 § göras i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Sjukavdragets storlek

Definitioner

5 §

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL.

Daglön

För en arbetstagare med årslön upp till Bb-taket:	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$
För en arbetstagare med årslön över Bb-taket:	
när det gäller lönedelar upp till Bb-taket	$\frac{\text{Bb-taket}}{365}$
när det gäller lönedelar över Bb-taket	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket}}{365}$

Månadslön

Den fasta lönen plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Övergångsbestämmelse

För den som var frånvarande på grund av sjukdom m.m. den 1 april 2001, ska beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av frånvaron ske enligt tidigare gällande bestämmelser.

Årsarbetstid

Det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka gånger 52 (260 dagar för den som arbetar 5 dagar i veckan).

(Råd)

Sjukavdrag under sjuklöneperioden (dag 1 - 14)

6 §

För varje dag som en arbetstagarare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per **arbetsdag** med

- för dag 1 (karensdagen)	100 % av $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$
- fr.o.m. dag 2	20 % av $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$

Om arbetstagararen är frånvarande endast en del av karensdagen ska sjukavdrag göras enligt följande.

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt sjukavdrag
högst 25 % av arbetstiden	25 %
mer än 25 % men högst 50 %	50 %
mer än 50 % men högst 75 %	75 %
mer än 75 %	100 %

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt AFL som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Hög sjukfrånvaro - s.k. allmänt högriskskydd

Om arbetstagararen under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar görs enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Vissa kroniskt sjuka - s.k. särskilt högriskskydd

För en arbetstagarare som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till förhöjd sjukpenning görs enligt SjlL sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

Sjukavdrag efter sjuklöneperioden (dag 15 -) när arbetstagararen får sjukpenning från Försäkringskassan

7 §

För varje **kalenderdag** då arbetstagararen får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364 ¹⁾	90 %	90 %	12,4 %
365--	100 %	100 %	22,4%

Sjukavdrag när arbetstagaren får förlängd sjukpenning från försäkringskassan

7 a §

För varje **kalenderdag** då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
365--längst			
365--längst t.o.m. 914	100 %	100 %	27,25 %

Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning

8 §

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha löneavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Avdrag ska dock inte göras om en arbetstagare arbetar och har sjukersättning eller aktivitetsersättning med stöd av 16 kap. 17 § eller sjukersättning enligt 16 a kap. AFL.²⁾

Övergångsbestämmelse

Om försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen började utbetalas före årsskiftet ska sjukavdrag göras enligt de bestämmelser som framgår av **bilaga 4 a**. Detta gäller även när försäkringskassan har fattat beslut den 1 januari 1997 eller senare om en förlängning av tidigare beviljad förmån och förmånen har beviljats i samma omfattning som tidigare.

¹⁾ Gäller fr.o.m. den 1 januari 2011

²⁾ Gäller fr.o.m. den 1 januari 2009

Sjukavdrag vid förebyggande behandling

9 §

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 3 kap. 7 b § AFL ska ha sjukavdrag per **arbetsdag** de 14 första dagarna och per **kalendar dag** resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande tabell.

Dag i sjukpe- rioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1 – 14	$100\% \times \text{månadslönen} \times 12$ årsarbetstiden	$100\% \times \text{Bb-taket}$ årsarbetstiden	$22,4\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})$ årsarbetstiden
15 – 90	$90\% \times \text{daglönen}$	$90\% \times \text{daglönen}$	$12,4\% \times \text{daglönen}$
91 – 364 -	$100\% \times \text{daglönen}$	$100\% \times \text{daglönen}$	$22,4\% \times \text{daglönen}$
365 – längst t.o.m. 914	$100\% \times \text{daglönen}$	$100\% \times \text{daglönen}$	$27,25\% \times \text{daglönen}$

Rehabiliteringsavdrag

10 §

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning ska rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Avdrag görs för varje **kalenderdag** enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årlön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årlön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
1 - 14	100 %	100 %	22,4 %
15 - 364	90 %	90 %	12,4 %
365 – längst t.o.m. 914	100 %	100 %	27,25 %

Löneavdrag vid arbetsskada

11 §

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta görs helt löneavdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

Lön till smittbärare

12 §

Något avdrag ska inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

Lokalt avtal

13 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Om ett lokalt avtal ska slutas om sjukavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, rekommenderar parterna att avtalet sluts i enlighet med den schabloniserade modell som redovisas i *bilaga 4*.

(Råd)

7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

Grundregler

Rätt till sjukvårdsersättning

1 §

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Rätten till ersättning enligt detta kapitel är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till sjukvårdsersättning enligt detta kapitel

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,
- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtillägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Apotekskort/höstkostnadskort

2 §

En förutsättning för att kostnader enligt detta kapitel ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller höstkostnadskort.

(Råd)

Särskilda skäl

3 §

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i kapitlet, om det finns särskilda skäl.

(Råd)

Läkarvård, tandvård och psykologbehandling

4 §

Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med *läkarvård* avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt

– utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren inforrar.

Med *oralkirurgisk behandling* avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med *psykologbehandling* avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

Sjukgymnastik

5 §

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.
(Råd)

Sjukhusvård

6 §

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vård dag.

Läkemedel

7 §

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands

8 §

Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäligen och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

Lokalt avtal

9 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Ett sådant avtal kan t.ex. innebära att arbetstagarna avstår från förmåner enligt detta kapitel och att motsvarande medel används i det lokala arbetsmiljö- och företagshälsovårdsarbetet.

8 kap. Lön under föräldraledighet

Löneavdrag

1 §

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med ett belopp som motsvarar 3,3 procent av den fasta lönen per månad. Om föräldraledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Vid partiell föräldraledighet görs avdrag för varje kalenderdag i förhållande till minskningen av arbetstid. Detta gäller oavsett om ledigheten är jämnt förlagd eller har förlagts till vissa dagar i veckan.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 6 § i detta kapitel.

Föräldrapenningtillägg

Villkor för föräldrapenningtillägg

2 §

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionsyfte.

Föräldrapenningtillägg betalas för sådana dagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Föräldrapenningtilläggets storlek

3 §

Föräldrapenningtillägget är 10 procent av daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldrapenningtillägget 90 procent av daglönen.

Beräkning av föräldrapenningtillägg för lediga arbetstagare (helt eller partiellt)

4 §

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella daglönen vid föräldraledighetens början.

Om daglönen är nedsatt på grund av ledighet (hel eller partiell) får föräldrapenningstillägget beräknas på daglönen i anställningen om ledigheten beror på

- offentligt uppdrag.
- ledighet med föräldrapenningstillägg som svarar mot ledighetens omfattning.
- Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldrapenningstillägg på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit lediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningstillägget ska beräknas på daglönen i anställningen.

Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

Föräldrapenningstillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning

5 §

Om föräldrapenningen har satts ned av försäkringskassan ska föräldrapenningstillägget reduceras i motsvarande mån.

Löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning

6 §

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt följande.

Om frånvaron endast omfattar en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning.

10 dagar per år

10 dagar per år	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
10 dagar per år	$100 \% \times \text{månadslönen} \times 12$ årsarbetstiden	$100 \% \times \text{Bb-taket}$ årsarbetstiden	$20 \% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})$ årsarbetstiden

Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att avdraget ska göras för fler än 10 dagar.

För övrig tid

$$\frac{100 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden}}$$

Definitioner

7 §

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL vad avser 3 § och 7,5 gånger nämnda prisbasbelopp vad avser 6 §.

Daglön

Med *daglön* förstås månadslönen x 12 dividerad med 365.

Med *aktuell daglön* förstås daglönen med avdrag för partiell ledighet.

Med *daglön i anställningen* förstås daglönen i anställningen utan avdrag för partiell ledighet.

Månadslön

Fast lön plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före det år då föräldraledigheten börjar.

Övergångsbestämmelse

För den som den 1 april 2001 var föräldraledig av en anledning som avses i detta kapitel, ska beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av föräldraledighetsperioden ske enligt tidigare gällande bestämmelser.

Årsarbetstid

Med årsarbetstid förstås detsamma som i 6 kap. 5 §.

(Råd)

Lokalt avtal

8 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

(Råd)

9 kap. Lön under ledighet i övrigt

Ledighet med lön

Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

1 §

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- a) Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscen-
tral samt för blodgivning.
- b) Vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss
av tandläkare eller läkare.

Annan ledighet utan löneavdrag

2 §

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledig-
hetsförordningen (1984:111) eller annan författning, har arbetstagaren rätt till
lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan. Ledighet
under en del av en dag räknas som en hel dag.

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, döds- fall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår
b) Flyttning, om flyttersättning lämnas	Högst tre arbetsdagar
c) Flyttning i annat fall	En arbetsdag
d) (Upphört att gälla)	
e) Fackligt förtroendemanna- uppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår
f) Examen och tentamen	Högst fem arbetsdagar per kalenderår

Uppllysning

Bestämmelsen i e) gäller inte vid ledighet enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och avtalet om fackliga förtroendemän.

(Råd)

Lön under ledighet för studier

3 §

Om en viss utbildning är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet, bör arbetsgivaren underlätta genomförandet av sådana studier. Arbetsgivaren får medge att arbetstagaren under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen.

Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret

Huvudregel - lönen dras in

4 §

Lönen ska dras in för arbetstagare som är lediga för tjänstgöring i totalförsvaret, om inget annat anges nedan.

Repetitionsutbildning

5 §

Vid repetitionsutbildning (motsvarande) ska i förekommande fall löneutfyllnad betalas ut så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 procent av den fasta lönen.

Tjänstgöring som reservofficer

6 §

Under ledighet för sådan tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) är skyldiga att fullgöra, betalas 25 procent av den fasta lönen ut. Enskild överenskommelse får träffas enligt 1 kap. 8 § om att en större del av den fasta lönen ska betalas ut.

Övrig totalförsvarsutbildning

7 §

När en arbetstagare är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret, kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren får behålla en viss del av lönen, om arbetsgivaren anser detta skäligen med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagaren får under ledigheten.

Ledighet utan lön

Löneavdragets beräkning

8 §

Under annan ledighet än som anges i 4 - 8 kap. eller i 1 – 7 §§ detta kapitel ska löneavdrag göras enligt följande.

- a) Vid ledighet om *högst 5 arbetsdagar* i följd:
avdrag för varje *arbetsdag* som ledigheten omfattar med 4,6 procent av den fasta lönen per månad.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas dock avdraget enligt c).

- b) Vid ledighet om *6 arbetsdagar* eller mer i följd:
avdrag för varje *kalenderdag* som ledigheten omfattar med 3,3 procent av den fasta lönen per månad.

- c) Vid ledighet under en *del av dagen*:
avdrag för varje *timme* med

den fasta lönen per månad (heltid)

175

- d) Vid ledighet för närståendevård med stöd av lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård:

avdrag för varje *arbetsdag* med

100 % x månadslönen x 12

Årsarbetstiden

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska i stället för helt avdrag göras ett mindre avdrag som svarar mot ledighetens omfattning.

(Råd)

Ledighet för att vara ledamot av riksdagen

9 §

En arbetstagar har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag

som ledamot av riksdagen från och med den dag han tillträder uppdraget och till och med den dag han lämnar uppdraget.

Arbetstagaren ska snarast informera arbetsgivaren om uppdraget och den tid detta omfattar. Arbetstagaren har rätt att göra avbrott i ledigheten för att arbeta i sin anställning. Om arbetstagaren vill utnyttja denna rätt ska han informera arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot underrättelsen.

Lokalt avtal

10 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

10 kap. Lön under avstängning m.m.

Arbetstagare som omplacerats

1 §

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom myndigheten ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt innehar två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

Fullmaktshavare som förflyttats

2 §

En arbetstagare, som med stöd av 8 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) har förflyttats till en anställning som normalt lönesätts lägre, ska i avlöningshänseende behandlas som innehavare av en anställning med samma lön som betalades i den tidigare anställningen.

Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

3 §

När en arbetstagare uteblir från arbetet, ska lönen dras in. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

(Råd)

Avstängning

4 §

Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, ska lönen dras in. Om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut. Om arbetsgivaren senare finner att avstängningen inte har varit nödvändig, ska den indragna lönen betalas ut.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller något jämförligt förhållande inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och därför blir avstängd från arbetet enligt 10 § 3 lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA), ska han ha sjuklön enligt 6 kap. Är arbetstagaren avstängd från arbetet enligt 10 § fjärde punkten LFA på grund av att han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, ska han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter ska lönen dras in.

Upplysning

När en arbetstagare är avstängd under uppsägningstid gäller rätten till lön m.m. enligt 12-14 §§ LAS.

”Försättande ur tjänstgöring”

5 §

När en arbetstagare är ”försatt ur tjänstgöring” får arbetsgivaren besluta att lönen ska dras in. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

(Råd)

11 kap. Uppsägning m.m.

Avgångsskyldighet

1 §

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

(Råd)

Uppsägning från arbetstagarens sida

2 §

Vid uppsägning från **arbetstagarens** sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid ¹⁾
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera statliga anställningar.

En arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial har dock en uppsägningstid om sex månader.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid än den som framgår ovan.

Övergångsbestämmelse

Den som har en anställning med beteckningen r har en uppsägningstid om sex månader.

(Råd)

Uppsägning från arbetsgivarens sida

3 §

Vid uppsägning från **arbetsgivarens** sida gäller följande uppsägningstider.

¹⁾ Gäller fr.o.m. den 1 januari 2011

Anställningstid	Uppsägningstid
------------------------	-----------------------

högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera statliga anställningar.

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd i dess nya lydelse fr.o.m. den 1 januari 1997 för anställningsavtal som ingåtts den dagen eller senare eller i dess äldre lydelse för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997.

Upplysningar

Längre uppsägningstider kan även gälla enligt 10 § avtalet om trygghetsfrågor.

Övergångsbestämmelse

Den som har en anställning med beteckningen r har en uppsägningstid om sex månader.

(Råd)

Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

4 §

När en arbetstagare går över till en anställning vid en annan myndighet, ska han skriftligen säga upp sig från den tidigare anställningen, om han inte ska vara ledig från denna.

Det som sägs i första stycket gäller dock inte övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde (se *bilaga 1*).

(Råd)

Lokalt avtal

5 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i 2 och 3 §§.

Enskild överenskommelse om annan uppsägningstid

6 §

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap. 8 § om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 §§.

Anmärkning

Med särskilda skäl avses exempelvis det förhållandet att det skulle vara till väsentlig skada för verksamheten om arbetstagaren lämnade sin anställning redan efter den uppsägningstid som anges i avtalet.

12 kap. Utbetalning

När betalas lönen ut?

Månadsutbetalning

1 §

Individuell lön samt fasta och rörliga lönetillägg betalas ut per kalendermånad och på sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den tjugofemte och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

Följande undantag gäller dock:

- När den tjugofemte infaller på en lördag får utbetalningen göras den tjugofjärde.
- När midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller tjugofemte får utbetalningen i juni göras dagen före midsommarafton.
- I december får utbetalningen göras tidigast den tjugoförsta.

Om anställningen upphör före kalendermånadens utgång, får utbetalningen göras redan i samband med att anställningen upphör.

Arbetsgivaren får besluta att lönetillägg ska betalas ut först vid löneutbetalningen efter den kalendermånad som tilläggen hänför sig till.

Arbetsgivaren får vidare besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdragen hänför sig till. Om löneavdrag inte kan göras enligt beslutet, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

Om en arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket avlöning, ska arbetsgivaren låta det bero vid den gjorda utbetalningen.

Bestämmelser om när semesterlön och semesterersättning ska betalas ut finns i 5 kap.

Lön enligt RALS

2 §

Lön som bestämts enligt RALS ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Löneförmåner som har betalats ut enligt de tidigare gällande bestämmelserna ska rättas till snarast och senast i samband med löneutbetalningen i den fjärde kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Förskott

3 §

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns synnerliga skäl för det, får lön och lönetillägg betalas ut tidigare än som anges i 1 §. Utbetalningen får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen.

Anmärkning

Bestämmelser om förskott på förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 3 kap. 6 §.

Andra utbetalningar

4 §

Andra utbetalningar enligt avtalet ska göras snarast möjligt på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt 3 kap. utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

Avrundning av belopp

5 §

Om ett belopp ska utgöra en viss del av ett belopp som anges i avtalet, ska det framräknade beloppet avrundas till närmaste tiotal ören eller, om beloppet slutar på fem öre, till närmast högre tiotal ören. Arbetsgivaren får dock bestämma att beloppet inte ska avrundas.

Lokalt avtal

6 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

13 kap. Giltighetstid m.m.

Giltighetstid och uppsägningstid

1 §

Avtalet gäller enligt RALS fr.o.m. den 1 oktober 2010 t.o.m. den 30 september 2012, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Myndighetsområden i vissa fall

Vid tillämpningen av de bestämmelser som anges nedan sammanförs vissa myndigheter till myndighetsområden enligt denna bilaga.

- Villkor för flyttersättning enligt 3 kap. 7 §.
- Rätt till semesterersättning enligt 5 kap. 15 §.
- Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning enligt 11 kap. 4 §.

Myndighetsområden

1. Regeringskansliet och utlandsmyndigheterna.
2. Domstolsverket, de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, arrendenämnderna, hyresnämnderna, och Rättshjälpsmyndigheten, Domarnämnden, Justitiekanslern, Arbetsdomstolen, Marknadsdomstolen, Patentbesvärsrätten, Diskrimineringsombudsmannen och Konsumentombudsmannen.
3. Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten.

Anmärkning

För rättssakkunniga utgör myndigheterna i punkterna 1-3 ett enda myndighetsområde.

4. Rikspolisstyrelsen, Statens kriminaltekniska laboratorium samt den lokala polisorganisationen.
5. Försvarsmakten samt, såvitt gäller militära arbetstagare, även Regeringskansliet (Försvarsdepartementet), Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarshögskolan, Totalförsvarets rekryteringsnämnd och Inspektionen för strategiska produkter.

Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

Tillämpningsområde

1 §

Denna förhandlingsordning gäller arbetstagare som omfattas av 4 kap. 29 § eller bilaga 5 till detta avtal.

Förhandling om nytt kollektivavtal

2 §

Parterna ska komma överens om ett nytt kollektivavtal om arbetstidsvillkor. Om berörda lokala parter inte har träffat ett sådant avtal senast tre månader efter det att part påkallat förhandling i frågan enligt 4 kap. 4 §, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, ska på parts begäran, en lokal arbetstidsnämnd utses.

Lokal arbetstidsnämnd

3 §

Den lokala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av parterna gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgiversidan respektive arbetstagersidan. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning.

Den lokala arbetstidsnämnden har att med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund lämna ett förslag till ett nytt lokalt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska en central arbetstidsnämnd utses, om lokal part så begär.

Central arbetstidsnämnd

Den centrala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av berörda centrala parter gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgiversidan respektive arbetstagersidan. Den centrala arbetstidsnämnden ska fatta beslut med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund. Beslut i den centrala arbetstidsnämnden gäller som nytt lokalt kollektivavtal. Sådant beslut ska vara enhälligt.

Då opartisk ordförande anlitas enligt denna förhandlingsordning ska kostnaderna härför bäras av den part som begärt att en nämnd ska utses.

Annan förhandlingsordning

4 §

Lokala parter kan komma överens om annan förhandlingsordning att tillämpas på lokal nivå.

Flyttersättning

Flyttresa

1 §

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning m.m. som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem.

Flyttlass

2 §

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren, dock högst för bohag till en vikt av 15 000 kilo. Denna viktgräns gäller dock inte om flyttningen är föranledd av att arbetstagaren har bytt arbetsort utan egen önskan.

Transporten ska göras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till fast bostad på den nya orten, om arbetstagaren inte har kunnat få fast bostad när han börjar det nya arbetet.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som utför bohagstransporten med eget eller hyrt fordon, får skäligen ersättning för sina kostnader.

Arbetstagaren har vidare rätt till ersättning för kostnader för transport av sådan bil eller båt som fordras för hans arbete.

Förlust vid försäljning av bostadsrätt

3 §

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan kan få ersättning för förlust vid försäljning av bostadsrätt.

”Gardinpengar”

4 §

Arbetstagaren har rätt till s.k. gardinpengar med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m². Om den tidigare bostadsytan översteg 50 m² höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m² som ytan översteg 50 m².

Besöksresor

5 §

En arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst sex fria resor för sig själv och sina familjemedlemmar från den gamla till den nya

arbetsorten eller tvärtom. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt. Arbetstagaren har också rätt till traktamente. Traktamentet höjs med 50 procent för varje medresande familjemedlem.

Resorna får inte göras senare än två år efter flyttningen.

I samband med tre sådana resor har arbetstagaren rätt till ledighet utan löneavdrag under den tid som behövs inklusive restid.

”Dubbelhyra”

6 §

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han inte får traktamente eller ersättning för logikostnad. Ersättningen lämnas under högst sex månader.

Om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan och det uppkommer extra bostadskostnader på grund av barns skolgång, utbetalas ersättningen för högst tolv månader.

Förskott

7 §

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

Särskilda skäl

8 §

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det, får arbetsgivaren medge flyttersättning enligt andra grunder än som anges i denna bilaga.

Lokalt avtal

9 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i denna bilaga.

Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring

Schabloniserad modell

Om lokala avtal sluts om sjukavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring enligt 6 kap. 13 §, rekommenderar de centrala parterna att den nedan beskrivna schabloniserade modellen med timberäknat sjukavdrag används. Modellen innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden fördelas lika på arbetsveckans samtliga dagar.

Om en arbetsperiod med oregelbundna arbetstider sträcker sig över mer än en vecka, fastställs den genomsnittliga arbetstiden per vecka genom att antalet arbetstimmar i begränsningsperioden divideras med antalet veckor i perioden.

Vid beräkning av sjukavdragets storlek ska karensdagsavdraget - uttryckt i timmar - alltid utgöra en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

20 procents sjukavdrag görs därefter för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Ett sätt att beräkna timlön är enligt följande formel:

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

Exempel 1:

En arbetstagare arbetar halvtid på koncentrerad arbetstid. Arbetstiden är förlagd till 8 timmar på måndagar och onsdagar samt 4 timmar på torsdagar. Arbetstagarens (genomsnittliga) arbetstid är således 20 timmar per vecka. Arbetstagaren blir sjuk fr.o.m. en måndag och är sjuk hela veckan. Sjukavdrag för frånvarotiden (20 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag (karensdagsavdrag) görs för 4 timmar.

20 procents sjukavdrag görs för $20 - 4 = 16$ timmar.

Exempel 2:

Samma arbetstagare som ovan blir sjuk och är frånvarande från arbetet på måndagen. Sjukavdrag för frånvarotiden (8 timmar) görs enligt följande:

100 procents avdrag görs för 4 timmar.

20 procents avdrag görs för 4 timmar.

Exempel 3:

Samma arbetstagare som ovan insjuknar på måndagen och lämnar arbetsplatsen efter 6 timmars arbete och är därefter sjuk resten av veckan. Sjukavdrag för frånvarotiden (14 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag görs för 4 timmar.

20 procents sjukavdrag görs för $14 - 4 = 10$ timmar.

Exempel 4:

Samma arbetstagare som ovan insjuknar på måndagen och lämnar arbetet efter 6 timmars arbete. Arbetstagaren tillfrisknar och är åter på arbetsplatsen på onsdagen. I detta fall görs 100 procents sjukavdrag för 2 timmar.

Exempel 5:

En arbetstagare arbetar heltid och har arbetstiden förlagd så att han vecka 1 arbetar 14 timmar på måndagen och 8 timmar på tisdagen samt 14 timmar på fredagen och 8 timmar på lördagen. Vecka 2 är arbetstiden förlagd så att han arbetar 8 timmar fr.o.m. måndagen t.o.m. torsdagen och 4 timmar på fredagen. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är 40 timmar (44 timmar plus 36 timmar dividerat med 2).

Arbetstagaren blir sjuk och är frånvarande från arbetet måndag och tisdag i vecka 1. Sjukavdrag för frånvarotiden (22 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag görs för 8 timmar (en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden).

20 procents sjukavdrag görs för $22 - 8 = 14$ timmar.

Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 §

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning¹⁸⁾ och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 § görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs sjukavdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda sjukavdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt sjukavdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen görs sjukavdrag på vanligt sätt.

¹⁸⁾ T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor

Upplysning

Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas.

Till 1 kap. Inledande bestämmelser

Bisysslor

Upplysning

Utöver det som sägs i 1 kap. 15 och 16 §§ gäller bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet.

Till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Arbetstid för lärare, doktorander m.fl.

Tillämpningsområde

1 §

Bestämmelserna i 2 - 7 §§ gäller för lärare.

Ersätter arbetstidsreglerna i 4 kap.

2 §

Bestämmelserna i 3 – 6 §§ ersätter bestämmelserna i 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar. Dock gäller 4 kap. 1-3 §.

Årsarbetstid

3 §

Den totala årsarbetstiden¹⁾ för lärare är:

1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar.

1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar.

1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

Arbetstidens fördelning

4 §

Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Sådant avtal gäller tills vidare under ALFA:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid. Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt, att skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

Fördelningen ska ske i ett flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för kompetensutveckling, såsom att följa forskningen. I vetenskapligt kompetenta lärares uppgifter ska normalt ingå forskning. Lärare inom konstnärlig verksamhet ska normalt ges utrymme för konstnärligt utvecklingsarbete. Särskild hänsyn ska tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller för ansvar som huvudhandledare eller biträdande handledare för studerande i forskarutbildningen.

Om de lokala parterna inte kommer överens om ett avtal om arbetstidens fördelning ska frågan överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagsidans. De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

Samråd med den enskilde läraren

5 §

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter, innefattande undervisning, handledning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete såsom ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.

¹⁾ Årsarbetstiden är genomsnittsbekräknad med utgångspunkt från bestämmelserna i 4 kap. 6 – 7 §§.

Vid fastställande av arbetsuppgifternas omfattning och fördelning ska hänsyn tas till lärarens undervisningsförmåga och till förmågan att utföra forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt till respektive arbetsuppgifters finansieringsförutsättningar. När en förändring av arbetsuppgifterna är påkallad ska hänsyn tas till den enskilde lärarens önskemål. Lärare som i huvudsak har undervisningsuppgifter ska inte åläggas mer sådana uppgifter än vad som angetts i den generella reglering som tidigare gällt för den som innehade sådan anställning.

Lokalt avtal ska träffas om vad som ska gälla om lärare arbetar utöver fastställd plan.

Beslut om tjänstgöringschema/plan

6 §

Lärares tjänstgöringschema/plan fastställs av arbetsgivaren.

Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringschema/plan ska berörd lokal arbetstagarorganisation underrättas. Påkallar berörd arbetstagarorganisation förhandling i frågan inom fem arbetsdagar gäller följande bestämmelser. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna paragraf eller om förhandling inte begärts inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Denna förhandlings- och informationsskyldighet ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Till 5 kap. Semester

Semesterns förläggning

7 §

Utöver det som följer av semesterlagen ska i fråga om semesterns förläggning följande gälla.

Semester för lärare förutsätts normalt förläggas under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid.

Jour- och beredskapstillägg för veterinärer vid SLU

8 §

För veterinär vid Sveriges lantbruksuniversitet ska i stället för det som sägs i 4 kap. 26 § följande gälla.

1. För jour och beredskap har en arbetstagarare gottgörelse i form av arbetsfrielse under fastställd arbetstid med följande andel av den tid under juren respektive beredskapen, då han inte fullgör tjänstgöring.

ALFA

När arbetstagaren har ålagts	Från kl. 08.00 vardag före sön- eller helgdag till kl. 08.00 vardag efter sön- eller helgdag	Annan tid
jour	1/2	1/4
beredskap i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken han kan nås med telefon och från vilken han snabbt kan nå arbetsplatsen	1/5	1/10

- Arbetsbefrielsens förläggning bestäms efter samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagare, som vid utgången av mars inte har haft den arbetsbefrielse som han enligt punkt 1 har blivit berättigad till under det närmast föregående kalenderåret, har för varje felande timme i stället kontant ersättning med belopp motsvarande 1/165 av den för honom vid heltidstjänstgöring gällande månadslönen.

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren medge att arbetsbefrielse får förläggas till tid efter utgången av mars. Detta gäller dock inte en arbetstagare som är lärare, assistent eller amanuens och inte heller en arbetstagare som är förordnad som korttidsvikarie på klinikveterinärtjänst.

Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet

Ferielöneavdrag

1 §

Om en arbetstagare, som har ferier, under terminstid har hel eller partiell ledighet utan lön sammanlagt mer än 45 dagar av ett och samma läsår (motsvarande), ska han på grund härav under sådan del av ferierna som inte enligt 3 § utgör semester ha motsvarande ledighet utan lön i sådan omfattning, att antalet avdragsdagar under ferierna förhåller sig till antalet avdragsdagar över 45 under terminstid som ferierna till den övriga delen av året; uppkommer brutet dagantal, ska avrundning ske till närmast lägre hela dagantal. Med semester avses härvid inte obetald semester. Det som nu har sagts om terminstid skall, i fråga om skola där lästiden inte är terminsindelad, gälla däremot svarande tid.

Ferielöneavdrag får dock inte göras på dag som lärare fullgör arbete utanför skolans läsår.

Tabell för beräkning av ferielöneavdrag finns i *underbilaga 1*.

2 §

Det som sägs i 1 § gäller dock inte ledighet utan lön av följande anledningar, nämligen

- a) ledighet för offentligt uppdrag,
- b) ledighet för tjänstgöring i totalförsvaret när dagpenning utges,
- c) ledighet för barns födelse eller för vård av sådant adoptiv-barn eller i adaptionssyfte mottaget fosterbarn som inte har fyllt tio år, när föräldrapenning motsvarande endast garantinivån utgår,
- d) ledighet för vård av barn under tid, för vilken tillfällig föräldrapenning utgår,
- e) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag,
- f) ledighet för uppehållande av annan statligt reglerad anställning än anställning som timlärare,
- g) ledighet för genomgång av utbildning avsedd för lärare då ersättning utgår enligt bestämmelser som har meddelats av regeringen,
- h) ledighet för barns födelse eller för vård av adoptivbarn när föräldrapenning-tillägg utgår.

Semester

3 §

För lärare, som har ferier, ska semestern inräknas i ferierna. Semestern ska dock inte inräknas i sådan del av ferien då vikariat på skolledartjänst fullgörs.

Protokollsanteckning

Om vikariat på anställning som skolledare fullgörs under vikariens tjänstgöringsfria tid ankommer det på arbetsgivaren att se till, att vikarien bereds semester enligt bestämmelserna i semesterlagen och i detta avtal och med iakttagande av att semestern ska förläggas till den tjänstgöringsfria tiden.

4 §

Bestämmelsen i 5 kap. 9 § gäller inte lärare som har ferier.

Arbets tid för lärare vid specialskolemyndigheten, specialpedagogiska institutet och sameskolorna

5 §

För lärare vid specialskolemyndigheten, specialpedagogiska institutet och sameskolorna gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om parterna inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal ska mallen ”Lokalt arbetstidsavtal för arbetstagare som är lärare” gälla (*underbilaga 2*). Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.

Arbets tid för lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande

6 §

För lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om lokala parter inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal ska ALFA, bilaga 6, 17 – 25 §§ i dess lydelse den 31 mars 1998 gälla. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.

Tabell för beräkning av ferielöneavdrag

Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid
1 – 48	0	164 – 166	36
49 – 51	1	167 – 170	37
52 – 54	2	171 – 173	38
55 – 58	3	174 – 176	39
59 – 61	4	177 – 180	40
62 – 64	5	181 – 183	41
65 – 68	6	184 – 186	42
69 – 71	7	187 – 189	43
72 – 74	8	190 – 193	44
75 – 77	9	194 – 196	45
78 – 81	10	197 – 199	46
82 – 84	11	200 – 203	47
85 – 87	12	204 – 206	48
88 – 91	13	207 – 209	49
92 – 94	14	210 – 212	50
95 – 97	15	213 – 216	51
98 – 100	16	217 – 219	52
101 – 104	17	220 – 222	53
105 – 107	18	223 – 226	54
108 – 110	19	227 – 229	55
111 – 114	20	230 – 232	56
115 – 117	21	233 – 236	57
118 – 120	22	237 – 239	58
121 – 124	23	240 – 242	59
125 – 127	24	243 – 245	60
128 – 130	25	246 – 249	61
131 – 133	26	250 – 252	62
134 – 137	27	253 – 255	63
138 – 140	28	256 – 259	64
141 – 143	29	260 – 262	65
144 – 147	30	263 – 265	66
148 – 150	31	266 – 268	67
151 – 153	32	269 – 272	68
154 – 156	33	273 – 275	69
157 – 160	34	276 – 278	70
161 – 163	35	279 – 280	71

ALFA

*Underbilaga 2
(till bilaga 6)*

Mall

Lokalt arbetstidsavtal för arbetstagare som är lärare
(Ej återgivet i detta avtalstryck)

Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontors- arbetstid med koncentrerad förläggning

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning kan nedanstående modell användas.

För en arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka (**koncentrerad deltid**) ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställd lista genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten

Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka (a)	Semesterkoefficient
	$\frac{5}{a}$ —
4,5	1,11
4	1,25
3,5	1,42
3	1,66
2,5	2,00
2	2,50
1,5	3,33
1	5,00
0,5	10,00

Om brutet tal uppstår vid summeringen av delposterna för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Exempel:

En arbetstagare med 30 % tjänstgöring arbetar tre dagar koncentrerat varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 1,5. När han får semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med koefficienten 3,33. En veckas semester (tre arbetsdagar) blir alltså 10 semesterdagar.

Om både betalda och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig.

Specialbestämmelser för läkare

Denna bilaga gäller sådana arbetstagare för vilka Läkaravtalet tillämpades den 30 september 2004 om inte annat framgår av detta avtal.

Följande kompletterar eller ersätter ALFA:s huvudbestämmelser:

1 kap. Bisysslor

I 15 § tillkommer:

En arbetstagare får inte inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten utöva enskild läkarverksamhet.

2 kap. Lön

2 § kompletteras med:

Lönen består också av i förekommande fall befattningsarvode och gottgörelse för särskild arbetstid.

4 kap. Arbetstid

Ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg får regleras i lokala avtal.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska de centrala bestämmelser om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som gällde enligt Läkaravtalet den 30 september 2004 gälla som lokalt avtal vid berörda myndigheter. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

Oavsett vad som sägs i andra stycket ska ett lokalt avtal om avvikelser från de centrala bestämmelserna i Läkaravtalet om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som var slutet med stöd av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal vid detta avtals ikraftträdande.

5 kap. Semester

I 3 § tillkommer:

För arbetstagare som är anställd och tjänstgör vid röntgenavdelning eller radioterapiavdelning (motsvarande) utgör årssemestern lägst 35 dagar. Har arbetstagare tjänstgjort fem år vid sådan avdelning i statlig eller annan anställning utgör årssemestern för denne 42 dagar.

9 Kap. Lön under ledighet i övrigt

I 2 § tillkommer:

Skäl: Deltagande i SK-kurs. Tid: Den tid som behövs.

Bilaga 5

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska när det gäller lärare vid medicinsk fakultet vars anställning är förenad med läkartjänst inom sjukvårdsorganisationen de bestämmelser om arbetstid som gällde dagen innan detta avtal trädde i kraft gälla som lokalt avtal. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

Övrigt

Tillkommer: Särskilda anställningsvillkor för vissa läkare:

Befattningsarvode ska vid beräkning av pensionsgrundande lön anses som andra kontanta avlöningsförmåner i anställningen enligt 13 §, punkt 2, PA 03.

Ersättning för intyg: Inom ramen för den öppna vården eller verksamheten inom myndigheten ska läkare utan särskild ersättning tillhandagå allmänheten med sådana på undersökning grundade utlåtanden och intyg som utfärdas i omedelbar anslutning till undersökningen. För sådana utlåtanden och intyg som utfärdas av läkare på grundval av journaler och andra handlingar får läkare, utan hinder av detta avtal, ta ut särskild ersättning av uppdragsgivaren. Läkare som med stöd av författningar eller andra bestämmelser förordnas att utföra undersökningar och i anledning härav utfärda utlåtanden och intyg får utan hinder av detta avtal uppbära ersättning härför av förordnande myndighet eller den som anges i bestämmelsen. Utfärdande av intyg för vilken ersättning utgår ska ske på annan tid än fastställd arbetstid.

Övergångsbestämmelser

Ett lokalt kollektivavtal som har slutits med stöd av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 ska vid detta avtals ikraftträdande äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal om inte något annat framgår av detta avtal.

Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §

De lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 § återges nedan.

2§ (...) Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte (...) inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

10 § (...) Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 a § Den sammanlagda arbetstiden¹⁾ under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

11 § Arbetsgivare ska föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket ska föras.

¹⁾ Parternas kommentar: Med den sammanlagda arbetstiden avses ordinarie arbetstid, mertid, övertid och jourtid enligt nu gällande rättspraxis.

13 § Alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). 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.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. 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 sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

14 § Arbetstagarna ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

3§ (...) Undantag (...) får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Arbetsgivarvarnnyckel

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 1 kap. 2 § ALFA.

Arbetsgivarverket erinrar om att föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat.

1. En centralmyndighet är arbetsgivare

Befogenhet som tillkommer arbetsgivaren i avtalet ska utövas av en centralmyndighet om inte något annat följer av punkterna 3 och 4 nedan.

Med *centralmyndighet* avses

- förvaltningsmyndighet under regeringen, eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet och kommittéerna,
- Domstolsverket beträffande de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, hyres- och arrendenämnderna och Rättshjälpsmyndigheten,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels polisväsendet, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- Åklagarmyndigheten beträffande Ekobrottsmyndigheten,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket enligt särskilt beslut,²¹
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den överordnade myndigheten.

2. En underlydande myndighet är arbetsgivare

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet enligt avtalet ska utövas av en underlydande myndighet (motsvarande).

3. Arbetsgivarverket är arbetsgivare

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpning av 1 kap. 4 a § utövas av Arbetsgivarverket, om inte Arbetsgivarverket beslutar något annat för en viss myndighet.

4. Regeringen är arbetsgivare

Arbetsgivarens befogenheter enligt 1 kap. 14 § andra stycket (domares innehav av flera anställningar) utövas av regeringen. Se 2 § förordningen (1996:1524) med regeringens arbetsgivarvarnnyckel.

²¹⁾ Icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket redovisas i Arbetsgivarverkets årsredovisning.

5. Vid tveksamhet - samråd med Arbetsgivarverket

Om en myndighet är tveksam när det gäller utövandet av en befogenhet enligt dessa föreskrifter bör myndigheten samråda med Arbetsgivarverket.

Sakregister till ALFA (utom bilagorna 5 och 6)

Adoptivbarn, vård av	8 kap. 2 §
Allmän försäkring, lagen om	6 kap. 4 §
Allmänt högriskskydd	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Allvarligare sjukdomsfall, nära anhörigs	9 kap. 2 § a)
Anhållande, löneavdrag vid	10 kap. 3 §
Anställningar, innehav av flera	1 kap. 9 - 14 §§
Apotekskort	7 kap. 2 §
Arbetsgivarbeslut	1 kap. 3 §
Arbetsgivaren (definition)	1 kap. 2 §
Arbetsgivarventil	1 kap. 3 §
Arbetshindrande bisyssla	1 kap. 15 §
Arbetsort	3 kap. 7 §
Arbetsuskada, löneavdrag vid	6 kap. 11 §
Arbetsstagarorganisation, central (definition)	1 kap. 2 §
Arbetsstagarorganisation, lokal (definition)	1 kap. 2 §
Arbetsstid	4 kap.
(förläggning)	4 kap. 3 §, 13-16 §§
(förtroende-)	4 kap. 31 §
(kontors-)	4 kap. 2 §
(längd)	4 kap. 6 - 8 §§
(ordinarie)	4 kap. 6 - 8 §§
(oreglerad)	Se Förtroendearbetsstid
Arbetsstidsberoende ersättningar	4 kap. 10 § och 22 §
Arbetsstidslagen	4 kap. 1 § och 5 §
Arvskifte, efter nära anhörig	9 kap. 2 § a)
Avgångsskyldighet	11 kap. 1 §
Avrundning (av belopp)	12 kap. 5 §
Avräkning (från lönen)	5 kap. 8 §
Avstängning, löneavdrag vid	10 kap. 4 §
Avtal, lokalt	1 kap. 4 §
Avvikelser	1 kap. 1 §, 3 § och 8 §, 4 kap. 26 §, 5 kap. 1 § och 17 §, bilaga 8
Barns födelse	8 kap. 2 §
Barn, vård av	8 kap. 4 §
Basbeloppstak (definition)	6 kap. 5 § och 8 kap. 7 §
Begravning, nära anhörigs	9 kap. 2 § a)
Begränsningsperiod	1 kap. 2 §, 4 kap. 18 §, 26 § och 29 §
Beräkning (av fast lön)	2 kap. 6 §

(av frånvarotid vid koncentrerad deltid)	4 kap. 18 §
(av föräldrapenningtillägg vid ledighet)	8 kap. 4 §
(av löneavdrag)	2 kap. 7 § och 9 kap. 8 §
(av lön under sjukfrånvaro)	6 kap. 4 § och Bilaga 4
(av mertidstillägg)	4 kap. 11 §
(av semesterledighet)	5 kap. 4 §, 10 § och 11 §
(av övertidstillägg)	4 kap. 23 §
Besöksresor	Bilaga 3 (5 §)
Bisyssla (arbetshindrande)	1 kap. 15 §
(konkurrens-)	1 kap. 16 §
Bohagstransport	Bilaga 3 (2 §)
Bostadsrätt, förlust vid försäljning	Bilaga 3 (3 §)
Bouppteckning, efter nära anhörig	9 kap. 2 § a)
Central arbetstagarorganisation	1 kap. 2 §
Chefsavtalet	1 kap. 1 §
Daglön (beräkning av dagbelopp)	2 kap. 6 §
(vid beräkning av sjukavdrag)	6 kap. 5 §
(vid beräkning av föräldrapenningtillägg)	8 kap. 7 § Jfr 8 kap. 3-4 §§
Definitioner (vissa allmänna)	1 kap. 2 §
(vid tjänsteresa och förrättning)	3 kap. 1 §
(av koncentrerad deltid)	4 kap. 17 §
(av övertid)	4 kap. 19 §
(vid beräkning av sjukavdrag)	6 kap. 5 §
(vid beräkning av lön under föräldraledighet)	8 kap. 7 §
Delpensionsledig arbetstagare	1 kap. 2 §
Deltidsanställd arbetstagare	1 kap. 2 §
Deltidsarbetande arbetstagare	1 kap. 2 §
Dubbelhyra, vid byte av arbetsort	Bilaga 3 (6 §)
Dödsfall, nära anhörigs	9 kap. 2 § a)
Enkel övertid	4 kap. 23 §
Enskild överenskommelse	1 kap. 8 §
(om avvikande arbetstid)	4 kap. 16 §
(om förtroendearbetstid)	4 kap. 16 §
(om ökat uttag av övertid)	4 kap. 21 §
(om annan kompensation för övertidsarbete)	4 kap. 25 §
(om semesterns längd)	5 kap. 17 §

Hemresa, ersättning för	3 kap. 10 §
Häktning, löneavdrag vid	10 kap. 3 §
Högriskskydd, allmänt	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Högriskskydd, särskilt	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Innehav av flera anställningar	1 kap. 9 - 14 §§
Intjänandeår	5 kap. 2 §
Karensdag	6 kap. 6 §
Kompensationsledighet	
(vid mertidsarbete)	4 kap. 10 § och 12 §
(vid övertidsarbete)	4 kap. 22 § och 24 §
Konkurrensbisyssla	1 kap. 16 §
Kontorsarbetstid	4 kap. 2 §, 5 kap. 10 §
Kontraktсанställning	1 kap. 12 §
Kostnadsersättningar	3 kap.
Koncentrerad deltid	4 kap. 17 § och 18 §
Koncentrerad tjänstgöring, sjukavdrag vid	6 kap. 13 § och Bilaga 4
Kvalificerad övertid	4 kap. 22 §
Ledighet	
(för att ha annan anställning)	1 kap. 9 - 14 §§
(för att vara ledamot av riksdagen)	9 kap. 9 §
(för studier)	9 kap. 3 §
(för viss tjänstgöring i totalförsvaret)	9 kap. 4 - 7 §§
(föräldraledighet)	8 kap.
(kompensationsledighet)	4 kap. 10, 12, 22 och 24 §§
(med tillfällig föräldrapenning)	8 kap. 6 §
(utan löneavdrag)	9 kap. 1, 2 §§, Bil. 3 (5 §)
(utan lön, löneavdragets beräkning)	9 kap. 8 §
Lockout	1 kap. 7 §, 3 kap. 5 §
Lokal arbetstagarorganisation	1 kap. 2 §
Lokalt avtal	1 kap. 4 §
Läkarbesök/tandläkarbesök	9 kap. 1 §
Läkarintyg/tandläkarintyg	6 kap. 3 §
Läkarvård, ersättning för	7 kap. 4 §
Läkemedel, ersättning för	7 kap. 7 §
Läkemedelsförmåner	7 kap. 7 §
Längd (arbetstidens)	4 kap. 6 - 8 §§
(semesterns)	5 kap. 3 - 7 §§
Lön	2 kap. 1 § och 2 §
Lön, fast	1 kap. 2 §, 2 kap. 5 och 6 §§, 5 kap. 8 och 15 §§

Lön, fastställande av	2 kap. 2 §
Lön, individuell	1 kap. 2 §, 2 kap. 2 och 5 §§
Lön (under avstängning m.m.)	10 kap.
(under föräldraledighet)	8 kap.
(under ledighet i övrigt)	9 kap.
(under sjukfrånvaro)	6 kap.
Löneavdrag	2 kap. 7 §
(beräkning vid ledighet utan lön)	9 kap. 8 §
(vid anhållande)	10 kap. 3 §
(vid arbetsskada)	6 kap. 11 §
(vid avstängning)	10 kap. 4 §
(vid föräldraledighet)	8 kap. 1 § och 6 §
Lönstillägg	
(fast)	2 kap. 3 § och 5 §
(rörligt)	2 kap. 3 §
Mertid	4 kap. 9 - 12 §§
Mertidstillägg	4 kap. 10 § och 11 §
Myndighetsområde (definition)	1 kap. 2 § och Bilaga 1
Måltidsuppehåll	4 kap. 5 §
Månadslön (vid beräkning av sjukavdrag)	6 kap. 5 §
(vid beräkning av löneavdrag under föräldraledighet)	8 kap. 7 §
Nattvila	4 kap. 5 §
Naturaförmåner	3 kap. 12 §
Normalarbetstid	4 kap. 18 §
Nyinrättad myndighet	1 kap. 4 a §
Närståendevård, löneavdrag vid ledighet för	9 kap. 8 § d)
Nödfallsmertid	4 kap. 5 §
Nödfallsövertid	4 kap. 5 §
Obetald semester	5 kap. 5 §
Offentligt uppdrag	5 kap. 7 §
Ogulden semesterlön	5 kap. 14 §
Ordinarie arbetstidens förläggning	4 kap. 13 - 16 §§
Ordinarie arbetstidens längd	4 kap. 6 - 8 §§
Paus	4 kap. 5 §
Prisbasbelopp	6 kap. 5 § och 8 kap. 7 §
Psykologbehandling, ersättning för	7 kap. 4 §
Rast	4 kap. 5 §
Rehabiliteringsavdrag	6 kap. 10 §

Resekostnadsersättning	3 kap. 2 §, 3 § och 5 §
Riksdagen, ledighet för att vara ledamot av	9 kap. 9 §
Semester	5 kap.
Semesterdag	5 kap. 3 §, 6 § och 10 §
Semesterersättning	5 kap. 15 § (jfr 2 kap. 2 §)
Semesterlagen	5 kap. 1 §
Semesterledighet (beräkning) (förläggning)	5 kap. 10, 11 §§ och Bil. 7 5 kap. 12 §
Semesterlön	5 kap. 13 §
Semesterlönegaranti	5 kap. 13 §
Semesterlönegrundande frånvaro	5 kap. 7 §
Semesterlön, ogulden	5 kap. 14 §
Semesterns längd	5 kap. 3 - 7 §§
Semester, obetald	5 kap. 5 §
Semesterrätt vid viss frånvaro	5 kap. 7 §
Semester, sparad	5 kap. 9 §
Semestertillägg	5 kap. 13 §
Semesterår	5 kap. 2 §
Sjukanmälan och skriftlig försäkran	6 kap. 2 §
Sjukavdrag	6 kap. 4 - 9 §§
(partiellt)	6 kap. 4 §
(timberäknat)	Bilaga 4
(vid förebyggande behandling)	6 kap. 9 §
(vid koncentrerad tjänstgöring)	6 kap. 13 § och Bilaga 4
Sjukgymnastik, ersättning för	7 kap. 5 §
Sjukhusvård, ersättning för	7 kap. 6 §
Sjuklön	6 kap.
Sjuklöneperiod	6 kap. 6 §
Sjuklön, lagen om	6 kap. 1 §
Sjukvårdskostnader, ersättning för	7 kap.
Sjukvård, under tjänstgöring utomlands	7 kap. 8 §
Skiljenämnd, lokal	4 kap. 15 §
Skälighetsbeslut	1 kap. 3 §
Smittbärare	6 kap. 12 §
Sparad semester	5 kap. 9 §
Strejk	1 kap. 7 §, 3 kap. 5 §
Studieledighet	9 kap. 3 §
Särskilt högriskskydd	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Tandvård, ersättning för viss	7 kap. 4 §
Tillfällig föräldrapenning	8 kap. 6 §
Tjänsteresa (definition)	3 kap. 1 §
Tjänsteställe (definition)	3 kap. 1 §
Totalförsvaret, lön under ledighet för tjänstgöring i	9 kap. 4 - 7 §§

Traktamente	3 kap. 2 §, 4 § och 5 §
Traktamente (definition)	3 kap. 1 §
Uppdrag, offentligt	5 kap. 7 §
Uppsägning	11 kap.
Uppsägningstid	11 kap. 2 § och 3 §
Utbetalning	12 kap.
(månadsutbetalning)	12 kap. 1 §
(lön enligt RALS)	10 kap. 2 §
(förskott)	12 kap. 3 §
(andra utbetalningar)	12 kap. 4 §
(avrundning av belopp)	12 kap. 5 §
(av semesterersättning)	5 kap. 15 §
(av semester tillägg)	5 kap. 13 §
Uteblivande från arbetet	10 kap. 3 §
Veckovila	4 kap. 5 §
Verksamhetsorten (definition)	3 kap. 1 §
Vård av adoptivbarn	8 kap. 2 §
Årsarbetstid	6 kap. 5 § och 8 kap. 7 §
Årssemester	5 kap. 3 §
Återinsjuknande	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Överenskommelse, enskild	Se Enskild överenskommelse
Övertid	4 kap. 19 - 25 §§
Övertidstillägg	4 kap. 22 § och 23 §
Övertid, ökat uttag av	4 kap. 21 §

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlings-
området sammantagna
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Slutande av avtal om anställningsvillkor

1 §

I förhandlingsprotokoll 2010-10-08 till RALS 2010-2012 mellan SEKO och Arbetsgivarverket resp. förhandlingsprotokoll 2010-10-14 till RALS 2010-2012 mellan OFR-S, P och O och Arbetsgivarverket var parterna överens om att under 2011 slutföra översynen av ALFA:s struktur och innehåll.

2 §

Som ett resultat av översynen är parterna överens om de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parterna är vidare överens om att ändra namnet på avtalet från ALFA till Villkorsavtal i samband med att ändringarna i anställningsvillkoren träder i kraft.

Avtal 2004-11-15 om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands, upphör att gälla för de arbetstagare som omfattas av Villkorsavtalet i samband med att ändringarna ovan träder i kraft, eftersom bestämmelserna i sagda reseavtal har införts i Villkorsavtalet.

3 §

Parterna är överens om att översynen inte primärt har syftat till några materiella förändringar. Avtalet har strukturerats på ett nytt sätt och tydligare definitioner har gjorts av ingående begrepp i syfte att förtydliga innebörden, uppnå en större enhetlighet och göra avtalet mera överskådligt.

Enklare grundprinciper avseende lön vid olika typer av frånvaro har införts genom att en enhetlig modell för löneavdrag används oavsett orsaken till frånvaron. Den lön som betalas vid viss frånvaro från arbetet regleras i bestämmelser om lön under sjukfrånvaro, lön under föräldraledighet samt lön under ledighet i övrigt. De mindre skillnader i utfallet som kan uppstå för en individ på grund av de nya be-

VILLKORSAVTAL

räkningsmetoderna eller de övriga ändringar som gjorts i avtalet, är enligt parternas mening inte att anse som materiella skillnader.

Bestämmelserna i Villkorsavtalet om ersättning vid tjänsteresa och förrättning har kompletterats med bestämmelser om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands från avtalet om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands. Villkorsavtalet har därmed tydligare kopplats till Inkomstskattelagens bestämmelser om avdragsgilla kostnader vid tjänsteresa och dessa bestämmelser har därför samlats i ett eget kapitel. Som en konsekvens av detta ligger bestämmelser om flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa i ett annat kapitel.

Ovanstående förändringar redovisas i bilaga 2 i en s.k. översättningsnyckel.

4 §

Om ett lokalt avtal som är träffat med stöd av ALFA hänvisar till en bestämmelse i ALFA som har flyttats till ett nytt kapitel i Villkorsavtal eller har fått en ny paragrafnumrering i Villkorsavtal, ska detta i sig inte föranleda någon förändrad lokal tillämpning. Tolkningsfrågor som kan uppstå med anledning av detta ska hanteras i ljuset av att de centrala parterna inte har syftat till några materiella förändringar.

Lokala parter kan tillsammans vända sig till centrala parter för att söka stöd och råd vid sådana tolkningsfrågor.

Lokala kollektivavtal ska dock anpassas till det nya avtalet senast den 1 oktober 2013 så att även de lokala kollektivavtalen utgår från systemet med enhetlig modell för löneavdrag och lönetillägg.

Centrala parter vill peka på att utgångspunkten för den lokala anpassningen ska vara en ren administrativ revidering utan krav på materiella förändringar i övrigt.

5 §

Parterna har i förenklingssyfte lagt möjligheten till avvikelser från Villkorsavtal genom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser i kapitel 2 och tagit bort motsvarande reglering från andra kapitel. Parterna har dock inte syftat till några materiella förändringar vad avser avtalets dispositivitet för lokala parter. Förändringen innebär därmed varken en utvidgning eller begränsning av avvikelse från Villkorsavtal jämfört med ALFA.

6 §

Detta avtal sluts inom ramen för RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O. ALFA byter namn till Villkorsavtalet samtidigt som ändringarna träder i kraft den 1 april 2013. Detta förutsätter att parterna tecknar ett nytt ramavtal när RALS 2010-2012 har löpt ut.

VILLKORSAVTAL

Om parterna under avtalsrörelsen 2012 yrkar på ändringar i ALFA ska dessa yrkanden avses gälla motsvarande bestämmelser i Villkorsavtalet när parterna undertecknat denna överenskommelse.

Vid protokollet

Cajsa Linder

Justerat den
Arbetsgivarverket

Justerat den
OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Justerat den
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Lars Johansson

Villkorsavtal

1 kap. Inledande bestämmelser

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal gäller arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt villkorsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser eller
- arbetstagare som är anställda med stöd av sådana arbetsmarknadspolitiska åtgärder som medför att de inte omfattas av lagen om anställningsskydd.

I bilagorna 5, 6 och 8 finns bestämmelser som för vissa områden innebär tillägg till eller avvikelser från vad som annars gäller enligt avtalet.

För vissa arbetstagare finns tillägg till och avvikelser från detta avtal i chefsavtalet och i avtalet om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

För arbetstagare med stationering utomlands finns särskilda avtal.

Vissa definitioner

2 §

Arbetsgivaren	Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat ¹ .
Myndighetsområde	Område som anges i bilaga 1.
Arbetstagarorganisation	I detta avtal avses med central arbetstagarorganisation: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna och SEKO. Lokal arbetstagarorganisation: den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall enligt av 5 § II huvudavtalet.
Deltidsanställd arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning samt vid tillämpning av avtalet även delpensionsledig arbetstagare
Deltidsarbetande arbetstagare	Deltidsanställd arbetstagare, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst fyra hela kalenderveckor i följd.

¹ Med arbetsgivaren avses i avtalet vederbörande myndighet eller frivillig medlem i Arbetsgivarverket (se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel), om inte annat anges i särskild not.

VILLKORSAVTAL

Delpensionsledig arbetstagare	Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med delpension enligt avtalet 2002-02-01 om delpension för arbetstagare hos staten m.fl.
Koncentrerad tjänstgöring	Avser arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A. Koncentrerad tjänstgöring innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.
Oregelbunden arbetstid	Arbetstid som fastställs i lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 26 §.

2 kap. Förhandlingsordningar m.m.

Arbetsgivarbeslut

1 §

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhandlingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra – fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarrens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

Protokollsanteckningar:

- De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 1 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
- De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 1 § och på någon central parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

Lokala avtal

2 §

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet (lokalt kollektivavtal).

Utöver det som sägs i första stycket får lokalt kollektivavtal slutas om kostnadserättigheter och om naturaförmåner.

2a §

Lokalt kollektivavtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt 4 kap. 13 - 15 §§ och för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 §. Speciella regler om förhandlingsordningar gäller för vissa arbetstagare enligt 4 kap. 25-26 §§ och bilaga 2. Speciella regler gäller även för arbetstagare enligt 5 kap. 11 §.

Anmärkning

Lokala kollektivavtal som slutits med stöd av ALFA eller Avtal om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands fram till och med 2013-03-31 anses ha

VILLKORSAVTAL

slutits med stöd av Villkorsavtalet. Enskilda överenskommelser som slutits och arbetsgivarbeslut som fattats med stöd av ALFA anses ha slutits resp. fattats med stöd av Villkorsavtalet.

Centrala avtalsbestämmelser som upphörde vid ALFA:s ikraftträdande den 1 januari 1997 men som efter ikraftträdandet tillämpas till följd av övergångsbestämmelse till någon regel i ALFA, gäller som lokalt kollektivavtal om inte centrala eller lokala parter har enats om något annat.

3 §

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt. Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

4 §

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt.

Om en förhandling om lokalt kollektivavtal på arbetsgivarsidan förs av en regional eller lokal arbetsgivare (enhet hos en arbetsgivare) efter överlämnande från en överordnad arbetsgivare gäller följande.

- Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan den överordnade arbetsgivaren och dess motparter, om någon av parterna i den sistnämnda förhandlingen begär det hos motpart. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutats.
- Om parterna inte enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal eller om part inte gör framställning om förhandling enligt tredje stycket inom angiven tid, ska de dittills tillämpade bestämmelserna gälla, om inte något annat framgår av detta avtal.

5 §

Ett lokalt kollektivavtal enligt 2 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som Villkorsavtalet, om inte parterna enas om kortare tid.

Undantag

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § eller enligt bilaga 2 och bilaga 5 gäller tills vidare under Villkorsavtalets giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.

Fredsplikt m.m.

6 §

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

VILLKORSAVTAL

En arbetstagare som strejkar eller är lockoutad ska vid tillämpningen av avtalet behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet.

Enligt 10 kap. 9 § tredje stycket gäller dock vissa särskilda regler om tillämpning av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning i samband med lockout.

Enskilda överenskommelser

7 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från avtalets bestämmelser endast om detta anges i avtalet (*enskild överenskommelse*). En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska, med undantag för 4 kap. 19 § och 9 kap. 6 §, avse en period om högst ett år.

Innan överenskommelsen träffas, ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

3 kap. Lön

Rätten till lön

1 §

Varje arbetstagare har rätt till lön från och med den dag då anställningen börjar till och med den dag då anställningen upphör, om inte något annat följer av avtalet. Lönen består av individuell lön² och i förekommande fall lönetillägg. Lönen betalas normalt ut per kalendermånad.

Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m. finns i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS).

Definitioner

2 §

Individuell lön	Lön i anställningen, motsvarande anställningens omfattning, fastställd för månad.
Lönetillägg	Lönetillägg är antingen fasta eller rörliga. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad. Övriga lönetillägg är rörliga.
Fast löneavdrag ³	Månadsavdrag enligt 6 kap. 2 § på grund av ledighet eller löneväxling.
Rörliga löneavdrag	Arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag och timavdrag enligt 6 kap. 2 §.
Fast lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg.
Fast kalenderdagslön	3,3 procent av fast lön.
Fast arbetsdagslön	4,6 procent av fast lön.
Aktuell lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg och fasta löneavdrag.
Aktuell kalenderdagslön	3,3 procent av aktuell lön.
Aktuell arbetsdagslön	4,6 procent av aktuell lön.
Timlön för arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 165.
Timlön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 175. I förekommande fall kvotberäknad.

Upplysning

Timlönebegreppet innebär inte att timanställning är en anställningsform.

² Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflö) förekomma.

³ Regelbundet återkommande arbetsdagsavdrag t.ex. vid föräldraledighet 1-4 dagar/vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd hanteras enligt bestämmelser i 6 kap. 7 §.

Beräkning av lön under del av månad

3 §

Om lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut som aktuell kalenderdagslön.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad ska göras enligt andra grunder än som anges ovan.

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Inledande bestämmelser

Ersätter arbetstidslagen

1 §

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (ATL).

Lokalt avtal om arbetstid får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv (se 3 § 4 st. ATL).

Tillämpningsområde

2 §

Bestämmelserna i avsnitt A avser arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag (s.k. kontorsarbetstid).

Bestämmelserna i avsnitt B avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning enligt lokalt kollektivavtal.

Bestämmelserna i avsnitt C avser arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl. och arbetstagare med förtroendearbetstid.

Gemensamma grunder för arbetstid

Arbetstidens förläggning

3 §

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

Övriga arbetstidsvillkor

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värdet som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetsituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds av kompensation i olika former genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

4 §

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter eller Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

Avsnitt A

Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL

5 §

I nedan angivna frågor ska arbetstidslagens (1982:673, ATL) regler tillämpas, om inte annat överenskomms i lokalt kollektivavtal.

- Undantag för viss offentlig verksamhet (2 § 3 st. ATL)
- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st, andra meningen ATL)
- Den sammanlagda arbetstiden (10 b § ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § 1 st ATL)
- Dygnsvila (13 § ATL)
- Arbetstiden för nattarbetande (13 a § ATL)
- Veckovila (14 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

De lagtexter som avses återges i bilaga 9 till Villkorsavtalet.

Anmärkning

Om dessa bestämmelser i ATL ändras, ska de centrala parterna ta upp förhandling i frågan.

Arbetstidens längd vid heltidsarbete

Ordinarie arbetstid

6 §

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri⁴ 39 timmar och 45 minuter per år. Då helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

Förkortade arbetsdagar

7 §

Den ordinarie arbetstiden för sådana arbetsdagar som anges nedan ska minskas med det antal timmar som framgår av sammanställningen.

Arbetsdag	Timmar
Trettondagsafton	4
Skärtorsdagen	2
Den 30 april som infaller på en	
a) måndag - torsdag	2
b) fredag	4
Dagen före Alla Helgons dag	4
Den 23 december som infaller på en fredag	4

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

Arbetstidens längd vid deltidarbete

Ordinarie arbetstid

8 §

För deltidarbetande arbetstagare⁵ är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete.

⁴ Som helgdag räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

⁵ Se 1 kap. 2 §

Mertid

Arbete på mertid

9 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att en deltidsarbetande arbetstagare ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid). Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren kan begära att en deltidsarbetande arbetstagare utöver arbete på mertid ska arbeta på övertid enligt 18 §.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

Ersättning för mertid

10 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (mertidstillägg) och ska lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

Beräkning av mertidstillägg

11 §

Mertidstillägg per timme betalas enligt följande:

Den individuella lönen (uppräknad till heltid) per månad

142

Mertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppet för mertidstillägg. (jfr 5 kap. 14 §).

Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

12 §

Ledigheten ska omfatta lika lång tid som mertiden.

Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid

Huvudregel - lokalt kollektivavtal

13 §

Den ordinarie veckoarbetstiden är vanligtvis förlagd till måndag - fredag på de tider som bestäms i ett lokalt avtal. Arbetstiden kan förläggas till annan tid utifrån verksamhetens behov av bemanning.

Berörda arbetstagare ska underrättas om den nya arbetstidsförläggningen senast två veckor innan den börjar gälla.

Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar

14 §

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte kan enas om ett kollektivavtal om förläggningen av den ordinarie veckoarbetstiden, bestämmer arbetsgivaren - i avvaktan på att parterna blir överens – arbetstidens förläggning med utgångspunkt från verksamhetens krav. Hänsyn ska i sådant fall tas till arbetstagarnas önskemål i den utsträckning som arbetsgivaren bedömer det möjligt.

En förutsättning för det som sägs i första stycket är att lokalt kollektivavtal om arbetstidens förläggning har upphört att gälla efter uppsägning enligt undantagsbestämmelsen till 2 kap. 5 §.

Berörda arbetstagare ska underrättas om en ny arbetstidsförläggning senast två veckor innan den börjar gälla.

Anmärkning

På parts begäran kan Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att en verksamhetsanpassning av arbetstiden sker i samförstånd mellan arbetsgivaren och lokala arbetstagarorganisationer.

Lokal skiljenämnd

15 §

Om arbetsgivaren undantagsvis har fattat beslut enligt 14 § ska på parts begäran frågan om arbetstidens förläggning överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarparten.

De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid

16 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från vad som i övrigt gäller hos arbetsgivaren.

Enskild överenskommelse får också träffas om att en arbetstagare ska ha förtroendearbetstid⁶.

Övertid

Definition

17 §

Med övertidsarbete avses

- för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden,
- för deltidarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs såväl på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande som på tid utöver mertid.

Vad som är övertidsarbete i samband med tjänstgöring på flexitid regleras i lokalt avtal.

Arbete på övertid

18 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att arbetstagare ska arbeta på övertid högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära övertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

⁶ Se 29 §

VILLKORSAVTAL

I den totala övertiden per år enligt första eller fjärde stycket inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid

19 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl att ta ut övertid i ett visst fall eller under en viss tid i större omfattning än vad som gäller enligt 18 §, förutsätter detta att enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § träffas med arbetstagarerna om detta.

Ersättning för övertid

20 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (övertidstillägg) eller som ledighet (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagarerna önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Beräkning av övertidstillägg

21 §

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

Enkel övertid = $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$

Kvalificerad övertid = $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$

Med enkel övertid avses övertidsarbete på annan tid än den som enligt nedan är kvalificerad övertid.

Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Kristi Himmelsfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- mellan klockan 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen samt
- i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidstillägg för deltid arbetande arbetstagare ska arbetstagarrens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr 5 kap. 14 §).

Kompensationsledighet vid övertidsarbete

22 §

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

- vid *enkel* övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet
- vid *kvalificerad övertid* dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

Kompensationsledighet ska tas ut senast kalendermånaden efter den då övertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstägaren kommer överens om något annat.

Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

23 §

Arbetsgivaren och en arbetstägare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att arbetstägaren i stället för övertidsersättning ska kompenseras på annat sätt t.ex. genom högre lön eller ett fast lönetillägg.

Avsnitt B

Inledande bestämmelser

24 §

Av detta avsnitt framgår

att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för

- vissa arbetstägare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet (25 §),
- arbetstägare med oregelbunden arbetstidsförläggning (26 §).

Vissa arbetstägare vid universitet och högskolor m.fl.

25 §

I bilagorna 5 – 6 med specialbestämmelser för vissa arbetstägare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet finns tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i avsnitt A. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för lokala kollektivavtal om andra arbetstidsvillkor än arbetstidens fördelning för arbetstägare som omfattas av bilaga 5.

Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

26 §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning⁷ ska gälla vad som regleras i lokalt kollektivavtal. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för sådana lokala kollektivavtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala kollektivavtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

Lokalt kollektivavtal får dock slutas om längre begränsningsperiod dock inte längre än tolv månader.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetsskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala kollektivavtal hos berörda arbetsgivare.

Beloppen för övertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 21 §.

Avsnitt C

Inledande bestämmelser

27 §

Av detta avsnitt framgår

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för

- arbetstagare som är stationerade utom riket (28 §) samt
- arbetstagare för vilka lagen (1998:958) om vilotid för sjömän gäller (28 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (29 §).

Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.

28 §

I stället för bestämmelserna i avsnitt A resp. B gäller särskilda bestämmelser för arbetstagare som är stationerade utom riket.

För sådana arbetstagare för vilka lagen (1998:958) om vilotid för sjömän är tillämplig gäller bestämmelserna i den lagen.

⁷ Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.

Arbetstagare med förtroendearbetstid

29 §

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid.

- Arbetstagare som enligt enskild överenskommelse med stöd av 16 § har förtroendearbetstid.
- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Ledamot i Högsta domstolen, Högsta förvaltningsdomstolen, hovrätt, kammarrätt, tingsrätt, förvaltningsrätt eller hyresnämnd, justitiesekreterare eller assessor och fiskal i hovrätt, kammarrätt, tingsrätt eller förvaltningsrätt⁸
- Åklagare och åklagaraspirant vid åklagarmyndighet⁹
- Distriktsveterinärer¹⁰.
- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

⁸ Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.

⁹ Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.

¹⁰ Lokala parter kan överenskomma om annan arbetstidsreglering.

5 kap. Semester

Rätt till semester

1 §

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel. Med semesterförmåner avses semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Intjänandeår och semesterår

2 §

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

Semesterns längd

Årssemester

3 §

En arbetstagare har rätt till det antal semesterdagar för helt kalenderår som anges i följande sammanställning.

Antal semesterdagar		
till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	från och med det år arbetstagaren fyller 30 år	40 år
28	31	35

Ej full årssemester i vissa fall

4 §

Om en arbetstagare varit anställd enligt avtalet endast under en del av kalenderåret ska semestern minskas så att den svarar mot det antal dagar under året som arbetstagaren varit anställd.

Om en arbetstagare varit frånvarande utan lön ska semestern för kalenderåret beräknas som om arbetstagaren inte hade varit anställd under frånvarotiden, om det inte följer något annat av 7 § i detta kapitel.

Vid beräkningen enligt första och andra stycket ovan ska ett brutet tal avrundas till närmast högre hela dagantal. Uppgår den beräknade semestern till kortare tid än en halv dag har arbetstagaren inte rätt till semester.

Obetald semester

5 §

Arbetstagare som avses i 4 § har i förekommande fall rätt till ytterligare (obetald) semester med så många dagar att den sammanlagda semestern för året uppgår till fem veckor eller, om anställningen enligt avtalet börjar den 1 september eller senare, till en vecka. När sådan ytterligare obetald semester tas ut ska arbetsdagsavdrag enligt 6 kap. 2 § göras för varje semesterdag.

Semester under en del av dagen

6 §

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag.

En dag då en deltid arbetande arbetstagare har semester räknas som hel semesterdag.

Semesterrätt vid viss frånvaro

7 §

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön av någon av följande anledningar rätt till betald semester.

Anledning till frånvaron:

- Centralt fackligt förtroendemannauppdrag.
- Föräldraledighet för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas.

Om partiell föräldraledighet med föräldrapenning kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagaren är helt ledig, har arbetstagaren rätt till semester endast för den del av ledigheten för vilken föräldrapenningtillägg utbetalas. Det gäller inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

Avräkning från lönen

8 §

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han tjänat in, ska avdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag avräknas 4,6 % på den fasta lön enligt 3 kap. 2 § som gällde vid semestertidpunkten. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 14 § andra stycket punkt 1 som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska dock inte göras för obetald semester eller om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

Beräkning och förläggning av semesterledighet

Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid

9 §

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid som har sin ordinarie arbetstid jämnt fördelad varje vardag (måndag till fredag) ska varje ordinarie arbetsdag som infaller under semesterperioden räknas som en semesterdag.

Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning

10 §

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning¹¹ ska semestern kvotberäknas. (För exempel, se bilaga till detta kapitel).

För en arbetstagare som har sådan koncentrerad förläggning och som därmed arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

$$\frac{5 \times b}{a} = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställd lista genomsnittligt ska fullgöra per vecka
 b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten
 c = antalet semesterdagar som ska ingå i semesterledigheten

Om brutet tal uppstår vid summeringen av delposterna för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Om både betalda och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig.

Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning

11 §

För arbetstagare med annan arbetstidsförläggning¹² än som avses i 9-10 § i detta kapitel rekommenderar de centrala parterna att lokala kollektivavtal sluts om hur antalet semesterdagar ska beräknas. Beräkningen ska göras på ett sätt som är neutralt i förhållande till hur semesterledigheten beräknas för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid och syfta till en verksamhetsanpassad lösning. I ett sådant lokalt kollektivavtal får parterna överenskomma om avvikelser från vad som sägs om beräkning av semesterledighet i 9 § semesterlagen.

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

Om parterna inte enas i den centrala förhandlingen, ska frågan på begäran av part överlämnas för slutligt avgörande till en särskilt inrättad nämnd mellan Arbetsgivarverket och den berörda centrala arbetstagarorganisationen. Nämnden består av två representanter för arbetsgivarsidan och två representanter för arbetstagersidan samt en opartisk ordförande, som utses gemensamt av parterna.

¹¹ Bestämmelserna gäller såväl heltids- som deltidsarbetande arbetstagare

¹² Jfr 4 kap. 26 §

Semesterns förläggning

12 §

Arbetsgivaren bestämmer hur årssemestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt kollektivavtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål. Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut en arbetstages hela årssemester som ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester enligt 13 §.

Upplysning

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

Vid förläggning av sparad semester gäller bestämmelserna i semesterlagen 19 §, 20 § 1 st. samt 21 §.

Sparad semester

13 §

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare kalenderår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 35.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

Semesterlön

14 §

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagaren aktuella lönen under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägget utgörs av

- 0,44 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus
- ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2012 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 220 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

VILLKORSAVTAL

Anmärkning

För en deltidssamarbetande arbetstagare¹³ gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Semestertillägget om 0,44 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönetillägg betalas ut senast i juni månad.

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning¹⁴ jämföras med en deltidssamarbetande arbetstagare vid beräkning av semesterlönen.

Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

15 §

Om en viss del av semestern på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester. Om den outtagna semestern inte rymms inom de 35 dagar som får sparas, betalas semesterlön ut för det överskjutande antalet dagar. Sådan semesterlön beräknas på samma sätt som semesterersättning enligt 16 §.

Semesterersättning

16 §

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning hos arbetsgivaren eller myndighetsområdet (se bilaga 1) innan han/hon fått ut all betald semester som han har rätt till.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje outtagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar fast arbetsdagslön enligt 3 kap. 2 § plus semestertillägg enligt 14 §.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg (se 14 §) som intjänats under avgångsåret.

¹³ Se 1 kap. 2 §.

¹⁴ T.o.m. den 31 december 2002 partiellt sjukbidrag eller partiell förtidspension

Bilaga till 5 kap

Exempel på kvotsemester

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (koncentrerad tjänstgöring) tillämpas kvotsemester enligt 5 kap. 10 §. Semesterkvoter framgår av nedanstående tabell.

Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka (a)	Semesterkvot
	$\frac{5}{a}$
4,5	1,11
4	1,25
3,5	1,42
3	1,66
2,5	2,00
2	2,50
1,5	3,33
1	5,00
0,5	10,00

Om brutet tal uppstår vid summeringen av delposterna för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Exempel:

En arbetstagare med 30 % tjänstgöring arbetar tre dagar koncentrerat varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 1,5. När arbetstagaren får semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med kvoten 3,33. En veckas semester (tre arbetsdagar) blir alltså 10 semesterdagar. Arbetstagaren får en sammanhängande ledighet om tre veckor.

6 kap. Löneavdrag

Allmänna bestämmelser om löneavdrag

1 §

En arbetstagare ska vid ledighet eller annan frånvaro från arbetet ha löneavdrag enligt bestämmelserna i detta kapitel. I 7, 8 och 9 kap. regleras lön vid viss frånvaro.

Beräkning av löneavdrag

2 §

Löneavdrag görs som månadsavdrag, arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag eller timavdrag.

a) Månadsavdrag	X procent av fast lön i förhållande till ledighetens omfattning.	
b) Arbetsdagsavdrag	4,6 (12/260) procent av aktuell lön för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.	
c) <i>Kvotberäknat arbetsdagsavdrag vid koncentrerad tjänstgöring</i>	$\frac{5 \times b}{a} = c$	<p>a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren genomsnittligt ska fullgöra per vecka</p> <p>b = arbetsdagsavdraget i kronor</p> <p>c = kvotberäknat arbetsdagsavdrag i kronor</p>
d) Kalenderdagsavdrag	3,3 (12/365) procent av aktuell lön för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.	
e) Timavdrag	1/175 av fast lön uppräknad till heltid.	
f) <i>Kvotberäknat timavdrag vid oregelbunden (schemalagd) arbetstid</i>	$\frac{40 \times b}{a} = c$	<p>a = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra</p> <p>b = timavdraget i kronor</p> <p>c = kvotberäknat timavdrag i kronor</p>

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen (= helt månadsavdrag).

VILLKORSAVTAL

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska ett partiellt avdrag (månadsavdrag, arbetsdagsavdrag eller kalenderdagsavdrag) göras som svarar mot ledighetens omfattning.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får arbetsgivaren besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

Upplysning

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst 4 dagar per vecka görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b).

Löneavdrag vid ledighet

3 §

Löneavdrag vid ledighet ska göras enligt a) – d) nedan om inte annat följer av vad som anges i 4-10 §§ detta kapitel eller i 9 kap. 1-3 §§.

a) Ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd

1. Vid ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.
2. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs istället timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).
3. För arbetstagare som har koncentrerad tjänstgöring (1 kap. 2 §) ska arbetsdagsavdraget vid sjukfrånvaro eller annan frånvaro kvotberäknas enligt 2 § c). Detta gäller för såväl heltidsarbetande som deltidsarbetande arbetstagare med månadsavdrag samt arbetstagare med delpension.

Anmärkning: Partiell föräldraledighet eller sjukledighet som är förlagd till 1-4 dagar per vecka är inte koncentrerad tjänstgöring i avtalets mening. Avdrag görs enligt 2 § b) för de lediga dagarna och avdraget ska inte kvotberäknas. Se även 7 § nedan.

b) Ledighet om 6 arbetsdagar eller mer i följd

- Vid ledighet om **6 arbetsdagar eller mer i följd** görs kalenderdagsavdrag enligt 2 § d) för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

Om en ledighetsperiod omfattar **två eller flera veckor** görs kalenderdagsavdrag för sju dagar per vecka

c) Ledighet en hel kalendermånad eller mer

- Vid **ledighet en hel kalendermånad eller mer**, görs månadsavdrag enligt 2 § a) i förhållande till frånvarons omfattning.

d) Ledighet under del av dag

- Vid ledighet under **del av dag** görs timavdrag enligt 2 § e).

VILLKORSAVTAL

Löneavdrag för karensdag

4 §

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen ska arbetsdagsavdrag göras enligt följande. (För arbetstagare med oregelbunden arbetstid, se § 4 a nedan.)

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt arbetsdagsavdrag
högst 25 procent av arbetstiden	25
mer än 25 procent men högst 50 procent	50
mer än 50 procent men högst 75 procent	75
mer än 75 procent	100

Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26

4 a §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (hel eller deltid) görs timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela sjuklöneperioden (dag 1-14). Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).

Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning¹⁵

5 §

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha månadsavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Övergångsbestämmelse

Om försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen började utbetalas före årsskiftet 1997/98 ska sjukavdrag göras enligt de äldre bestämmelser som framgår av [bilaga 4 b](#).

Löneavdrag vid arbetsskada

6 §

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta görs helt månadsavdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt månadsavdrag i motsvarande mån.

¹⁵ T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Löneavdrag vid föräldraledighet

7 §

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) ovan.

Som underlag för aktuell lön vid beräkning av sjuklön, sjukpenningtillägg och föräldrapenningtillägg för en sådan föräldraledig arbetstagare, omvandlas dock arbetsdagsavdraget till ett fast löneavdrag (procentuellt månadsavdrag). Se 7 kap. 4 och 5 §§ samt 8 kap. 2 och 5 §§.

Löneavdrag vid föräldraledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26

7 a §

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka görs (istället för arbetsdagsavdrag enligt 7 §) timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).

Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet

Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

8 §

När en arbetstagare uteblir från arbetet, görs löneavdrag enligt 3 §. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

Löneavdrag vid avstängning

9 §

Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, görs löneavdrag enligt 3 §. Om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut. Om arbetsgivaren senare finner att avstängningen inte har varit nödvändig, ska den indragna lönen betalas ut.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller något jämförligt förhållande inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och därför blir avstängd från arbetet enligt 10 § 3 lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA), ska han ha sjuklön enligt 7 kap. Är arbetstagaren avstängd från arbetet enligt 10 § fjärde punkten LFA på grund av att han/hon inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, ska han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter görs löneavdrag enligt 3 §.

Uppllysning

När en arbetstagare är avstängd under uppsägningstid gäller rätten till lön m.m. enligt 12-14 §§ LAS.

VILLKORSAVTAL

Löneavdrag vid "försättande ur tjänstgöring"

10 §

När en arbetstagare är "försatt ur tjänstgöring" får arbetsgivaren besluta att löneavdrag ska göras enligt 3 §. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

Rätten till lön under sjukfrånvaro

1 §

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel. Därutöver gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjL).

Uppllysning

Löneavdrag vid sjukfrånvaro görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Villkor för lön under sjukfrånvaro

Sjukanmälan och skriftlig försäkran

2 §

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Uppllysning

Arbetsgivaren är enligt SjL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

Läkarintyg och tandläkarintyg

3 §

Arbetstagaren ska från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg eller tandläkarintyg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska lämna läkarintyg eller tandläkarintyg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som försäkringskassan tillämpar.

Sjuklön (dag 1-14)

4 §

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom betalas arbetsdagsberäknad sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön	Underlag för beräkning:
Dag 1	0%	
Dag 2-14	80 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Aktuell arbetsdagslön i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 och 7 a §§) utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjuklön av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap. 6 § samt 8 kap. 2 och 5 §§.)

Kvotberäknad sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § som får kvotberäknat timavdrag vid sjukfrånvaro, betalas kvotberäknad sjuklön enligt bilaga 4.

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar betalas enligt SjLL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjukpenning betalas enligt SjLL sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

Lokalt avtal om sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring
5 §

Om ett lokalt kollektivavtal ska slutas om sjuklön under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, rekommenderar parterna att avtalet sluts i enlighet med den schabloniserade modell som redovisas i bilaga 4.

Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)
6 §

En arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom har, för varje kalenderdag arbetstagaren får sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå från Försäkringskassan enligt SFB, rätt till sjukpenningtillägg i förhållande till frånvarons omfattning.

Om arbetstagarens sjukpenning enligt SFB har dragits in helt eller delvis ska inget sjukpenningtillägg betalas ut eller betalas ut i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 15 – 365 (Sjukpenning på normalnivå)	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.
Dag 366 – 915 (Sjukpenning på fortsättningsnivå)	0 %	72,75 %	
Dag 366 – (Fler dagar med sjukpenning på normalnivå)	0 %	77,6 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Aktuell kalenderdagslön i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjukpenningtillägg av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap., 4 § samt 8 kap. 2 och 5 §§.)

VILLKORSAVTAL

Fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå

Om arbetstagaren i undantagsfall har *fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå* efter dag 915 betalas sjukpenningtillägg över basbeloppstaket även fortsättningsvis med 72,75 procent.

Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling

7 §

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6-7 §§ och 28 § SFB har rätt till sjukpenningtillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 procent av rörliga tillägg enligt 4 §
Dag 15 – 90	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 5 §
Dag 91 – 365	0 %	77,60 %	
Dag 366 – 915	0 %	72,75 %	

Kvotberäknad sjuklön dag 1-14 för arbetstagare med oregelbunden arbetstid

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § som får kvotberäknat timavdrag vid sjukfrånvaro, betalas kvotberäknad sjuklön enligt bilaga 4 under dag 1-14.

Rehabiliteringstillägg

8 §

En arbetstagare som får rehabiliteringspenning enligt 31 kap. 8-13 §§ SFB har rätt till rehabiliteringstillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 5 §
Dag 15 – 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 – 915	0 %	72,75 %	

8 kap. Lön under föräldraledighet

Föräldrapenningtillägg

1 §

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som tagits emot i adoptionsyfte.

Föräldrapenningtillägg betalas ut för sådana kalenderdagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Föräldrapenningtillägg betalas ut månadsvis och ska begäras senast två år efter den månad ledigheten avser annars är rätten till föräldrapenningtillägg förfallen¹⁶

Uppllysning

Löneavdrag vid föräldraledighet görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Föräldrapenningtilläggets storlek - huvudregel

2 §

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella kalenderdagslönen vid föräldraledighetens början plus 0,27 procent av föregående års rörliga lönetillägg enligt nedan. Föräldrapenningtillägget är 10 procent under, respektive 90 procent över, basbeloppstaket.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	90 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av förgående års rörliga tillägg

Förgående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

Aktuell kalenderdagslön i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av föräldrapenningtillägg, av den fasta lönen med ett fast löneavdrag i förhållande till ledighetens omfattning. (Se även 3 och 5 §§ nedan)

¹⁶ Gäller för föräldraledigheter som påbörjas efter den 1 april 2013

VILLKORSAVTAL

Basbeloppstak (Bb-tak) för föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp.

Föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall

3 §

Föräldrapenningtillägget beräknas på den fasta kalenderdagslönen om den aktuella kalenderdagslönen är nedsatt på grund av hel eller partiell ledighet om ledigheten beror på:

- offentligt uppdrag,
- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.

Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader beräknas föräldrapenningtillägg på den aktuella kalenderdagslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit helt eller partiellt föräldralediga krävs att ledigheten har upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget ska beräknas på den fasta lönen. Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning

4 §

Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan ska föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

5 §

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan tillägg vid tillfällig föräldrapenning utbetalas. Tillägget utbetalas för lönedelar över Bb-taket i förhållande till frånvarons omfattning under sammanlagt högst 10 dagar per år. Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att tillägg betalas ut för fler än 10 arbetsdagar. Tillägget beräknas enligt följande:

Lönedelar över Bb-tak	Underlag för beräkning
77,6 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

Aktuell arbetsdagslön

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (6 kap. 7 §), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tillägg vid tillfällig föräldrapenning, av den fasta lönen med ett fast månadsavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap., 4 § och 6 § samt 8 kap. 2 §.)

Basbeloppstak (Bb-tak) för tillfällig föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för arbetsdag 2,88 (7,5/260) procent av gällande prisbasbelopp.

9 kap. Lön under ledighet i övrigt

Upplysning

Löneavdrag vid annan ledighet än i 1-3 §§ detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Ledighet med lön

Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

1 §

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.
- Undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare samt vid akuta tandbesvär.

Annan ledighet utan löneavdrag

2 §

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan författning, har arbetstagaren rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan. Ledighet under en del av en dag räknas som en hel dag.

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskippe inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår
b) Flyttning, om flyttersättning lämnas	Högst tre arbetsdagar
c) Flyttning i annat fall	En arbetsdag
d) Fackligt förtroendemannaupdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår
e) Examen och tentamen	Högst fem arbetsdagar per kalenderår

Upplysning

Bestämmelsen i d) gäller inte vid ledighet enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och avtalet om fackliga förtroendemän.

Lön till smittbärare

3 §

Något avdrag ska inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

Lön under ledighet för studier

4 §

Om en viss utbildning är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet, bör arbetsgivaren underlätta genomförandet av sådana studier. Arbetsgivaren får medge att arbetstagaren under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen.

Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret

Repetitionsutbildning

5 §

Vid repetitionsutbildning (motsvarande) ska i förekommande fall löneutfyllnad betalas ut så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 procent av den fasta lönen.

Tjänstgöring som reservofficer

6 §

Under ledighet för sådan tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) är skyldiga att fullgöra, betalas 25 procent av den fasta lönen ut. Enskild överenskomst får träffas enligt 2 kap. 7 § om att en större del av den fasta lönen ska betalas ut.

Övrig totalförsvarsutbildning

7 §

När en arbetstagare är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret, kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren får behålla en viss del av lönen, om arbetsgivaren anser detta skäligt med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagaren får under ledigheten.

10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning**Inledande bestämmelser****Vissa definitioner****1 §**

Dag respektive natt	Med dag respektive natt avses detsamma som i Inkomstskattelagen (IL) 12 kap.
Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Inrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Inrikes tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige
Normalbelopp	Belopp enligt Skatteverkets rekommendationer
Stationeringsort utomlands	Den ort utomlands där en arbetstagare ska vara placerad enligt ett anställningsbeslut eller ett beslut om förflyttning
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten
Utrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör utom Sverige på någon annan ort än den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands
Utrikes tjänsteresa	En resa som är direkt föranledd av en utrikes förrättning eller en resa som den som är stationerad utomlands företar till eller från Sverige för statens räkning
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

Grundläggande bestämmelser**2 §**

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i detta avtal.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen om det inte vid utrikes tjänsteresa finns särskilda skäl för något annat.

Anmärkningar:

Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare. De centrala parterna förutsätter att inrikes tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.

Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

Resekostnadsersättning

Allmänt

3 §

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand, i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

Utrikes tjänsteresa

4 §

Ersättning för resor inom förrättningsorten till och från platsen för förrättningen, eller sådana resor i övrigt som står i direkt samband med förrättningen, betalas enligt arbetsgivarens bestämmande. Hänsyn bör därvid tas till lokala kommunikationsförhållanden.

Utgifter i utländsk valuta räknas om efter den växelkurs till vilken den har köpts. För den som har betalat utgifter med kredit- eller betalkort gäller den kurs som kortföretaget har tillämpat.

Anmärkning

Nödvändiga resekostnadsersättningar kan vara transport och tillfällig förvaring av resgods, resgods försäkring, visering, kursförlust eller nödvändiga vaccinationer. Utgifterna ska vara styrkta i den mån arbetsgivaren inte bestämmer något annat. Serviceavgifter som inte har räknats in i hotellräkningen ersätts med skäligt belopp. Ersättning för flygresor som inte är ekonomiklass bör medges bara om arbetsgivaren efter prövning i varje särskilt fall anser att det finns synnerliga skäl för sådan resa.

Traktamente m.m.

Allmänt

5 §

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands, betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som enligt 12 kap. IL är avdragsgilla.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

Inrikes tjänsteresa

6 §

Vid inrikes tjänsteresa betalas logikostnad efter 30:e dygnet endast om arbetstagararen på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av natraktamentet.

Utrikes tjänsteresa

7 §

Om en resenär delar hotellrum med någon person som inte har rätt till ersättning för logikostnader, ska kostnaden för resenären anses utgöra 75 % av priset för ett dubbelrum.

För den som är stationerad utomlands ska traktamentet minskas med 20 procent vid tjänsteresa inom det egna stationeringslandet.

8 §

Arbetsgivaren får föreskriva eller för särskilda fall besluta att ersättning vid tjänsteresa utomlands inte ska betalas eller betalas med lägre belopp än som följer av detta avtal, om det finns särskilda skäl för det.

Sådana föreskrifter eller beslut får bara tillämpas för tiden efter det att föreskrifterna meddelats eller resenären fått del av beslutet, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Tillämpning vid arbetskonflikt

9 §

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagararen strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts ska logikostnad anses belöpa på nattid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagararen strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagarare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock

VILLKORSAVTAL

resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

Förskott

10 §

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 4 – 7 §§, dock högst för en månad i taget om inte förhållandena föranleder annat.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, ska han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte givits in i enlighet med 11 § ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagare efter anmodan inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

Anmärkning

En arbetsgivare som med stöd av denna avtalsbestämmelse genomför kvittning måste emellertid uppmärksamma de tvingande regler avseende kvittning som återfinns i lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

Reseräkning m.m.

11 §

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt detta avtal utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

11 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa

Flyttersättning

Villkor för flyttersättning

1 §

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning

- om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan eller
- om bytet av arbetsort sker på grund av att arbetstagaren går över till en organisatoriskt högre anställning hos arbetsgivaren eller inom myndighetsområdet (se bilaga till detta kapitel) eller
- om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl att betala flyttersättning.

Flyttersättning lämnas dock endast till den som omfattas av avtalet både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 5 § i detta kapitel.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. IL.

Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flytting framgår av 9 kap. 2 §.

Flyttersättning i vissa fall

2 §

Vid tillämpning av 1 § gäller följande.

När en arbetstagares anställning för bestämd tid upphör ska ett byte av arbetsort som sker i samband med upphörandet anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Om en arbetstagare har varit ledig från en anställning för att ha en annan anställning och lämnar denna andra anställning för att gå över till en tredje anställning på annan arbetsort, får han/hon flyttersättning om den tredje anställningen är organisatoriskt högre än den första anställningen.

Den som går över från en anställning som rättssakkunnig inom Regeringskansliet eller kommittéväsendet ska anses gå över från en anställning som omfattas av avtalet. Detsamma gäller den som går över från en anställning som extra föredragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som justitiesekreterare.

Om en arbetstagare under notariatjänstgöring ska gå över till en annan anställning som ingår i denna tjänstgöring eller om han med anledning av att han/hon avslutar notariatjänstgöringen ska gå över till en annan anställning som omfattas av avtalet, ska ett byte av arbetsort i samband med övergången anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Vad ingår i flyttersättningen?

3 §

Närmare bestämmelser om flyttersättning finns i bilaga till detta kapitel.

Ersättning vid annan resa än tjänsteresa

Ersättning för hemresa under långtidsförrättning

4 §

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet, har för varje tvåveckorsperiod av förrättningen rätt till ersättning för en tur- och returresa till arbetsorten eller en annan ort där arbetstagaren har sin fasta bostad eller där familjen vistas. En resa till annan ort än bostadsorten ersätts högst med samma belopp som en resa till arbetsorten. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren godkänner.

Arbetstagaren får byta ut sin resa mot en resa till förrättningsorten för en familjemedlem.

Närmare föreskrifter om tillämpning av denna bestämmelse utfärdas av arbetsgivaren.

Särskilda skäl

5 §

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få flyttersättning eller ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl.

Anmärkning

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare

- får semester minst fem dagar under en förrättning,
- återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller
- insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.

Bilaga till 11 kap.

Flyttersättning

Flyttresa

1 §

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning m.m. som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem.

Flyttlass

2 §

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren, dock högst för bohag till en vikt av 15 000 kilo. Denna viktgräns gäller dock inte om flyttningen är föranledd av att arbetstagaren har bytt arbetsort utan egen önskan.

Transporten ska göras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till fast bostad på den nya orten, om arbetstagaren inte har kunnat få fast bostad när han börjar det nya arbetet.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som utför bohagstransporten med eget eller hyrt fordon, får skäligen ersättning för sina kostnader.

Arbetstagaren har vidare rätt till ersättning för kostnader för transport av sådan bil eller båt som fordras för hans/hennes arbete.

”Gardinpengar”

3 §

Arbetstagaren har rätt till s.k. gardinpengar med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m². Om den tidigare bostadsytan översteg 50 m² höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m² som ytan översteg 50 m².

Besöksresor

4 §

En arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst sex fria resor för sig själv och sina familjemedlemmar från den gamla till den nya arbetsorten eller tvärtom. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt. Arbetstagaren har också rätt till ersättning motsvarande traktamente enligt IL. Ersättningen höjs med 50 procent för varje medresande familjemedlem.

Resorna får inte göras senare än två år efter flyttningen.

I samband med tre sådana resor har arbetstagaren rätt till ledighet utan löneavdrag under den tid som behövs inklusive restid.

"Dubbelhyra"

5 §

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han/hon inte får traktamente eller ersättning för logikostnad. Ersättningen lämnas under högst sex månader.

Om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan och det uppkommer extra bostadskostnader på grund av barns skolgång, utbetalas ersättningen för högst tolv månader.

Förskott

6 §

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

Särskilda skäl

7 §

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det, får arbetsgivaren medge flyttersättning enligt andra grunder än som anges i denna bilaga.

12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

Grundregler

Rätt till sjukvårdsersättning

1 §

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Rätten till ersättning enligt detta kapitel är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till sjukvårdsersättning enligt detta kapitel

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,
- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtillägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Apotekskort/högekostnadskort

2 §

En förutsättning för att kostnader enligt detta kapitel ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller högekostnadskort.

Särskilda skäl

3 §

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i kapitlet, om det finns särskilda skäl.

Läkarvård, tandvård och psykologbehandling

4 §

Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarvård avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren infordrar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

Sjukgymnastik

5 §

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.

Sjukhusvård

6 §

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vård dag.

Läkemedel

7 §

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands

8 §

Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäliga och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

13 kap. Särskilda villkor

Innehav av flera anställningar

Upplysning

Löneavdrag vid ledigheter enligt 1 – 6 §§ detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Grundregler

1 §

Den som har en anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning. Detta gäller dock endast under de villkor som anges i 2 – 5 §§.

Med anställning avses även vikariat.

En arbetstagare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om han enbart hade den sistnämnda anställningen.

Ledighet ska beviljas

2 §

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år¹⁷, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger kan längre ledighet beviljas.

Första stycket gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till avgångsförmåner enligt förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren minst lika lång tid i förväg som motsvarar arbetstagarens uppsägningstid, dock högst två månader.

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen.

Ledighet kan beviljas

3 §

Även i andra fall än som anges i 2 § får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning, om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta

¹⁷ Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd (upphävd 2011-01-01) och motsvarande bestämmelser.

högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

Ledighet för sakkunniga i regeringskansliet

4 §

Den som har en anställning tills vidare får utan särskilt beslut vara ledig för att ha en anställning som sakkunnig i Regeringskansliet för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt.

Protokollsanteckning

Parterna vill framhålla vikten av att en arbetsgivare ges möjlighet att planera sin verksamhet. Parterna rekommenderar därför att anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och den avlämnande myndigheten.

Ledighet för vissa domare

5 §

Bestämmelserna i 2 och 3 §§ gäller inte för följande arbetstagare, nämligen

- rådmän eller hyresråd som är anställd med tidsbegränsad anställning
- justitiesekreterare,
- hovrättsassessor, hovrättsfiskal
- kammarrättsassessor, kammarrättsfiskal
- tingsfiskal eller
- förvaltningsrättsfiskal.

För dessa arbetstagare gäller i stället att de får vara lediga för att ha en annan anställning endast om arbetsgivaren¹⁸ medger det.

Övergångsbestämmelser

Den som före den 1 juli 2001 har påbörjat ledighet för att ha en anställning som angavs i tidigare 1 kap. 9 § har rätt till fortsatt ledighet enligt detta besluts lydelse. Ledigheten upphör dock omedelbart om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning.

Ledighet för att vara ledamot av riksdagen

6 §

En arbetstagare har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag som ledamot av riksdagen från och med den dag han/hon tillträder uppdraget och till och med den dag han/hon lämnar uppdraget.

Arbetstagaren ska snarast informera arbetsgivaren om uppdraget och den tid detta omfattar. Arbetstagaren har rätt att göra avbrott i ledigheten för att arbeta i sin anställning. Om arbetstagaren vill utnyttja denna rätt ska han/hon informera ar-

¹⁸ Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

VILLKORSAVTAL

betsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot underrättelsen.

Avvikande anställningsformer

Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall

7 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 4 - 13 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation, där arbetstagaren är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagare för en begränsad tid anställs för arbetsuppgifter som väsentligt skiljer sig från de arbetsuppgifter, som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren, och som kräver en kompetens som inte redan finns hos arbetsgivaren. Det förutsätts att syftet med överenskommelsen är att åstadkomma en annan avvägning mellan lön och andra anställningsvillkor än som följer av avtalet.

Lön vid omplacering, förflyttning

Arbetstagare som omplacerats

8 §

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning hos arbetsgivaren ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt innehar två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

Fullmaktshavare som förflyttats

9 §

En arbetstagare, som med stöd av 8 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) har förflyttats till en anställning som normalt lönesätts lägre, ska i avlöningshänseende behandlas som innehavare av en anställning med samma lön som betalades i den tidigare anställningen.

Bisysslor

Arbetshinderande bisyssla

10 §

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

Konkurrensbisyssla

11 §

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Bisysseförbudet i LOA

Uppllysning

Utöver det som sägs i 10 och 11 §§ gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 3 kap. 7 § Högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14-15 §§ Högskoleförordningen (1993:100).

14 kap. Uppsägning m.m.**Avgångsskyldighet****1 §**

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

Uppsägning från arbetstagarens sida**2 §**

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet.

En arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial har dock en uppsägningstid om sex månader.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid än den som framgår ovan.

Uppsägning från arbetsgivarens sida**3 §**

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet.

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd¹⁹.

Upplysningar

Kompletterande reglering av uppsägningstider finns i 14 § Trygghetsavtalet.

¹⁹ För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller andra stycket i dess äldre lydelse enligt 1982:80 LAS (övergångsbestämmelsen till 1996:1424).

Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

4 §

När en arbetstagare går över till en anställning hos en annan arbetsgivare ska han skriftligen säga upp sig från den tidigare anställningen, om han inte ska vara ledig från denna.

Det som sägs i första stycket gäller dock inte övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde (se bilaga 1).

Enskild överenskommelse

5 §

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 §§. Detta gäller dock inte arbetstagare som är anställda med fullmakt eller konstitutorial. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Anmärkning

Med särskilda skäl avses exempelvis det förhållandet att det skulle vara till väsentlig skada för verksamheten om arbetstagaren lämnade sin anställning redan efter den uppsägningstid som anges i avtalet.

15 kap. Utbetalning

Månadsutbetalning

1 §

Individuell lön samt fasta och rörliga lönetillägg betalas ut per kalendermånad och på sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den tjugofemte och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

Följande undantag gäller dock.

- a) När den tjugofemte infaller på en lördag får utbetalningen göras den tjugofjärde.
- b) När midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller tjugofemte får utbetalningen i juni göras dagen före midsommarafton.
- c) I december får utbetalningen göras tidigast den tjugoförsta.

Om anställningen upphör före kalendermånadens utgång, får utbetalningen göras redan i samband med att anställningen upphör.

Arbetsgivaren får besluta att lönetillägg ska betalas ut först vid löneutbetalningen efter den kalendermånad som tilläggen hänför sig till.

Arbetsgivaren får vidare besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdragen hänför sig till. Om löneavdrag inte kan göras enligt beslutet, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

Om en arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket avlöning, ska arbetsgivaren låta det bero vid den gjorda utbetalningen.

Bestämmelser om när semesterlön och semesterersättning ska betalas ut finns i 5 kap.

Ändrad lön enligt RALS

2 §

Ändrad lön som bestämts enligt RALS ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om ändrad lön träffades.

Löneförmåner som har betalats ut enligt de tidigare gällande bestämmelserna ska rättas till snarast och senast i samband med löneutbetalningen i den fjärde kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Förskott

3 §

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns synnerliga skäl för det, får lön och lönetillägg betalas ut tidigare än som anges i 1 §. Utbetalningen får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen.

Anmärkning

Bestämmelser om förskott på förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 10 kap. 10 §.

Andra utbetalningar

4 §

Andra utbetalningar enligt avtalet ska göras snarast möjligt på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

16 kap. Giltighetstid

Giltighetstid

1 §

Avtalet följer RALS giltighetstid med ikraftträdande datum fr.o.m. den 1 april 2013, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

LAG OCH AVTAL – Avtal för statlig sektor 2012 innehåller följande avtal:

- Det statliga huvudavtalet
- Samverkansavtalet
- Samarbetsavtalet
- Trygghetsavtalet (TA)
- TurA-s
- AVA
- Chefsavtalet
- ALFA
- Villkorsavtal

LAG OCH AVTAL – Avtal för statlig sektor har tagits fram av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) på uppdrag av de statliga medlemsförbunden.



Fler exempel av skriften kan beställas på respektive medlemsförbund.

Fackförbundet ST: 0771-55 54 44

Polisförbundet: 08-676 97 00

Officersförbundet: 08-440 83 30

Försvarsförbundet: 08-402 40 00

Läraryrket: 08-737 65 00

TULL-KUST: 08-405 05 40

Ledarna: 08-598 99 000

Värdförbundet: 08-14 77 00