

Bransch- och löneavtal 2010-2012

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté
Ideella och Idéburna Organisationer

Unionen • SKTF • Fastighets •
Akademikerförbunden

Innehåll

	Sida
§ 1 Avtalets omfattning.....	5
§ 2 Anställning.....	6
§ 3 Allmänna åligganden.....	7
§ 4 Semester.....	8
§ 5 Sjuklön mm.....	18
§ 5 a Sjuklön m.m. Fastighets organisationsområde	30
§ 6 Övertidskompensation	30
§ 7 Restid i arbetet	36
§ 8 Lön.....	38
§ 9 Permission, tjänstledighet och annan ledighet.....	39
§ 10 Uppsägning	43
§ 11 Arbetstid	48
§ 12 Obekvämt arbetstid, jour och beredskap.....	55
§ 13 Giltighetstid	60

Bilagor

Bilaga 1

Övriga avtal mellan parterna	61
------------------------------------	----

Bilaga 2

Bilaga ”Uppsägningstider i LAS”	63
---------------------------------------	----

Bilaga 3

Löneavtal 2010-2012 med Akademikerförbunden/SKTF	64
--	----

Bilaga 4

Löneavtal 2010-2012 med Unionen.....	71
--------------------------------------	----

Bilaga 5

Löneavtal 2010-2012 med Fastighetsanställdas Förbund.....	79
---	----

Förkortningar

ITP	Industrins och handelns tjänstepension
KTP	Kooperationens tjänstepension
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
PTK	Privattjänstemannakartellen
SjLL	Lagen (1991:1047) om sjuklön
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRS	Trygghetsrådet TRS
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller alla arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch Ideella och Idéburna Organisationer.

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

Anteckningar

1. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.
2. Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga arbetstagarparter respektive av arbetstagare utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ, vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda arbetstagaren.

Mom. 2 Särskilda regler för pensionärer

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

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

Mom. 3 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För arbetstagare, som enligt § 2 Anställning, har tidsbegränsad anställning är rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna enligt § 5 Sjuklön, begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § 1 stycket SjLL).

Mom. 4 Undantag från avtalet

Mom. 4:1 Utlandstjänstgöring

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

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

Mom. 4:2 Volontärt och diakonalt arbete m.m.

Avtalets §§ 4 - 12 gäller inte för arbetstagare som är anställd enligt § 2 mom. 2:1.

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommit enligt LAS eller mom. 2 nedan. Vid behov av nyanställning ska arbetsgivaren pröva om redan anställd – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta.

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg enligt nedan.

Mom. 2:1 Volontärt och diakonalt arbete m.m.

Avtal om anställning på viss tid får träffas om anställningen avser volontärt eller diakonalt arbete m.m. Med detta förstås en anställning som innefattar arbete och planlagd utbildning under viss handledning. Sådan anställning får pågå under längst ett år. Vid anställning enligt detta moment gäller inte lägstlönerna enligt aktuellt löneavtal.

Mom. 2:2 Utlandstjänstgöring

Avtal om anställning för viss tid får träffas vid utlandstjänstgöring. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst fem år. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Mom. 2 Bisysslor

Ingen arbetstagare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den ar-

betsgivare där arbetstagaren är anställd. Ingen arbetstagare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete. Om en arbetstagare avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag bör arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom. 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag. Dessa uppdrag ska inte betraktas som bisyssla.

Mom. 4 Identitet och hälsointyg

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

Mom. 5 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen klargöra anställningens villkor i enlighet med reglerna i LAS.

§ 4 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

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

Mom. 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller dennes lokala fackliga organisation kan komma överens om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

Mom. 3 Semesterns längd

Mom. 3:1 Semesterns längd är

- | | |
|------------------|--|
| 25 semesterdagar | om arbetstagaren har rätt till särskild övertidskompensation enligt § 6 mom. 1 och 2. |
| 30 semesterdagar | om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om 30 dagars semester enligt § 6 mom. 3. |

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För arbetstagare med flera semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § semesterlagen.

Mom. 3:2 Garantiregel

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

Garantiregeln gäller inte om arbetsgivaren och arbetstagaren har upphävt sin överenskommelse enligt § 6 mom. 3:1 och i stället kommit överens om att arbetstagaren inte längre ska ha rätt till 30 dagars semester utan ska återfå sin rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom. 3:3 Längre semester än enligt avtalet

Om man hos någon arbetsgivare – enligt överenskommelse/reglemente som gällde innan detta avtal kom till – tillämpar längre semester, räknat i dagar per år, än som föreskrivs i detta avtal, ska avtalets tillämpning i och för sig inte föranleda någon ändring av överenskommelsen/reglementets semesterbestämmelser.

Om det hos någon arbetsgivare uppstår fråga om ändring av semesterbestämmelserna i gällande överenskommelsen/reglementet, ska meddelande lämnas till den lokala fackliga organisationen. Innan avgörande träffas ska också förhandlingar äga rum om den lokala fackliga organisationen så önskar.

Mom. 3:4 Beräkning av anställningstid

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

Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön

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

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad, t.ex. fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

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

Med semestertillägg avses ett belopp som utbetalas per betald semesterdag och beräknas på följande sätt:

- 0,8 % av den månadslön som är aktuell under semestern
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang

- provision, tantiem, bonus eller liknande
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte har räknats in i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning inte ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om arbetstagaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

1. Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till enligt mom. 3 dividerat med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.
2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.
3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar, har divisorerna

i § 6 mom. 2:2 och 5:1 respektive § 7 mom. 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg beräknat enligt mom. 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

Mom. 4:3 Semesterrätt vid vissa kortare anställningar

Tidsbegränsad anställning som inte faktiskt varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen.

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

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

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4:1.

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

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Exempel

Sysselsättningsgrad: 9 mån. 100 %
 3 mån. 75 %

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

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

Sammanfaller intjänandeår och semesterår ska omräkning enligt detta moment ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad året efter semesteråret eller tidigare i samband med anställningens upphörande.

Mom. 4:6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande.

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Undantag 1

Om arbetstagarens lön till väsentlig del består av rörlig lön har denne rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få ett förskottsbelopp utbetalt motsvarande ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom. 4:1.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön för rörlig lön/lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle efter semesterårets utgång, då ordinarie lönerutin kan tillämpas.

Undantag 3

Om överenskommelse träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel om arbetstägaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön.

Mom. 5 Sparande av semester

Mom. 5:1 Turordning för uttag av sparade semesterdagar

Semesterdag som sparats enligt semesterlagens regler ska tas ut före semesterdag som sparats enligt mom. 5:2.

Mom. 5:2 Specialregel för arbetstagare med fler än 25 betalda semesterdagar

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

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

Mom. 5:3 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 4:1. Vid beräkning av semestertillägget 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, ska behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlön för sparad semesterdag ska anpassas till andelen av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se mom. 4:5 första och andra styckena.

Mom. 6 Semester för nyanställda

Mom. 6:1 Ledighet

Om en nyanställd arbetstagares betalda semester inte täcker tiden för arbetsgivarens huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än vad som motsvarar det antal semesterdagar som denne har rätt till kan överenskommelse träffas om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Mom. 6:2 Avräkning om anställningen upphör inom fem år

Om arbetstagaren har haft ledighet utan löneavdrag och skriftlig överenskommelse härom har träffats, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Detta gäller endast anställning som upphör inom fem år från den dag då anställningen började. Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- sjukdom
- förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen LAS eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, får avräkning ske endast mot intjänad semesterersättning enligt 29 § tredje stycket semesterlagen. Avräkning får inte ske om semesterlönen betalats ut mer än fem år före det att anställningen upphör.

Mom. 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande, se § 10 mom. 3:5.

Mom. 8 Semesterförläggning för intermittert deltidssarbete

För deltidssanställd som inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert deltidssarbete) gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till andelen av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställd i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar.

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

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

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

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

Om arbetstidsschemat omfattar såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då 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 arbetstidsschemat ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Mom. 9 Semesterlön för intermittent deltidarbete

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

§ 5 Sjuklön m.m.

Mom. 1 Rätt till sjuklön

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

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

Sjukanmälan ska ske så snart det är möjligt. På samma sätt ska beräknad tidpunkt för återgång i arbete meddelas arbetsgivaren.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 stycket SjLL).

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Mom. 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran om frånvaro på grund av sjukdom till arbetsgivaren med uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetet skulle ha skett (9 § SjLL).

Mom. 3:2 Läkarintyg

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

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

Mom. 4 Sjuklönens storlek

Mom. 4:1 Beräkning av sjukavdrag

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

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

För varje frånvarotimme på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

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

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

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

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges med undantag för karensdagen dessutom sjuklön med 80 procent av den skift- eller ob-ersättning som denne gått miste om.

Anmärkningar

1. För arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

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

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

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

Med månadslön i mom. 4:2 avses

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar. För arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar för arbetstagaren per helgfri vecka. Om arbetstiden är oregelbunden beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

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

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

Mom. 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

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

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

**Mom. 4:5 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen
(OBS! mom. 4:5 - mom. 7:7 gäller inte för arbets-
tagare inom Fastighets organisationsområde.
Se § 5 a, mom. 4:5)**

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

För arbetstagare med månadslön om högst $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För arbetstagare med månadslön över $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

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

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

Med fast kontant månadslön jämföres vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom. 5 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till arbetstagaren

- för grupp 1: t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Arbetstagaren tillhör grupp 1

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

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om arbetstagaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden.

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

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

Undantag 2

Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen.

Mom. 6 Vissa samordningsregler

Mom. 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom. 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

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

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom. 6:3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

**Mom. 6:4 Specialregel vid rätt till statligt
personskadeskydd**

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeskydd.

Mom. 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom. 7:1 Arbetstagare som fyllt 60 år

Om arbetstagaren har fyllt 60 år när denne anställs, kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetsgivaren inte ska betala sjuklön fr. o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden till arbetstagaren.

Om sådan överenskommelse har träffats, ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

Anteckning

Underrättelsesyldighet enligt mom. 7:1 föreligger inte om arbetstagaren uppgivit att han inte är medlem i något PTK-förbund.

Mom. 7:2 Skyldighet att uppge sjukdom

Om arbetstagare vid anställningen inte har talat om att denne lider av viss sjukdom, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

**Mom. 7:3 Rätt till sjuklön föreligger inte om friskintyg inte
kan lämnas**

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren, men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna så-

dant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom. 7:4 Reducerad sjuklön

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom. 7:5 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och om ersättning inte betalas enligt TFA, ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom. 7:6 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

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

Mom. 7:7 Vissa fall då rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

Rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring
- om arbetstagaren arbetsoförmåga är självförvållad
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom. 5 undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön för arbetstagare som uppnått pensionsåldern, se § 1 mom. 2.
3. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler, se mom. 6.

Mom. 8 Föräldralön

Mom. 8:1 Rätt till föräldralön

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

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom. 8:2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas

- högst två månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i ett men ej två år i följd
- högst tre månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under två men ej tre år i följd

- högst fyra månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under tre men ej fyra år i följd
- högst fem månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under fyra år i följd eller mer.

Mom. 8:3 Föräldralönens storlek

Föräldralön utgörs av två månadslöner minus 60 avdrag enligt nedan, respektive tre, fyra eller fem månadslöner minus respektive 90, 120 eller 150 avdrag enligt följande.

För varje frånvarodag med rätt till föräldraledighet (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med

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

Avdraget får dock högst uppgå till

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

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än två, tre, fyra respektive fem månader, betalas inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Mom. 9 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom. 8, görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt formeln

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

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

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

Mom. 10 Löneavdrag vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Om perioden med föräldraledighet under en del av dagen omfattar en eller flera kalendermånader, ska heltidslönen räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts endast till vissa dagar i veckan. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpningen av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom. 11 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln

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

Mom. 12 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts

Föräldraledighet med föräldrapenning ska styrkas genom intyg från Försäkringskassan om arbetsgivaren begär det.

§ 5 a Sjuklön m.m. för arbetstagare som tillhör Fastighets organisationsområde

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

Då rätt till sjuklön inte föreligger görs löneavdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med

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

§ 6 Övertidskompensation

Mom. 1 Övertid

Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren. Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld:

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

Beträffande deltidarbete, se mom. 5.

Som övertid räknas inte tid som går åt till nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt förekommer i arbetstagarens befattning.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fulla halvtimmar.

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

Mom. 1:2 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om övertidsarbete beordras på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom. 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Resekostnader som uppstår vid övertidsarbete enligt mom. 1:2 betalas av arbetsgivaren.

Detta gäller även för arbetstagare som enligt mom. 3 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

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

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

Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation

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

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

Vid utläggning av kompensationsledighet ska den anställdes önskemål beaktas så långt det är möjligt.

Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

Mom. 2:4 Annan kompensation

I vissa fall kan arbetstagaren få annan kompensation för sitt övertidsarbete, se mom. 3.

Mom. 3 Rätt till annan kompensation

Mom. 3:1 Kompensation till vissa arbetstagare

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att

- arbetstagare, som på grund av sin tjänsteställning har rätt att självständigt beordra annan arbetstagare till övertidsarbete eller
- arbetstagare som har rätt att självständigt avgöra om arbetstagen ska arbeta på övertid eller
- arbetstagare som har arbetstid som är okontrollerbar eller
- arbetstagare som har frihet i arbetstidens förläggning,

inte har rätt till övertidskompensation enligt § 6 mom. 2. Sådan överenskommelse avser ett semesterår om man inte kommer överens om något annat. Arbetstagare som omfattas av detta moment erhåller 30 dagars semester enligt § 4 mom. 3:1.

Vid nyanställning ska fastställas om den aktuella befattningen är att hänföra till ovanstående kategori.

Arbetstagare enligt ovan är undantagen från § 11 Arbetstid mom. 2 - 6 om följande förutsättningar uppfylls.

Med hänsyn till verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning ska arbetsgivaren och arbetstagen gemensamt planera arbetet.

Det totala arbetstidsuttaget bör utlagt på en längre period inrymmas inom den normala arbetstiden.

Anmärkning

Arbetstidsuttaget bör i princip vara samma som för andra grupper av arbetstagare i organisationen.

Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera parten bedöms som onormalt ska samråd därom snarast hållas.

Ovanstående gäller även deltidsanställda.

Mom. 3:2 Kompensation för tjänstgöring på arbetsfri dag

Vid tjänstgöring på för heltidsanställd arbetstagare arbetsfri dag erhåller sådan arbetstagare kompensation i form av ledighet med 1 1/2 dag för varje sådan tjänstgöringsdag eller efter överenskommelse i form av kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen. I denna ersättning ingår semesterlön.

Mom. 3:3 Uttag av kompensationsledighet

Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt. Har kompensation för tjänstgöring på arbetsfri dag inte utgetts inom tre månader efter tjänstgöringstillfället ska kompensationsledigheten omvandlas till kontant ersättning med ett belopp motsvarande 1/20 av månadslönen per sådan tjänstgöringsdag.

Efter överenskommelse i det särskilda fallet kan kompensationsledigheten läggas ut även efter tremånadersperiodens utgång.

Mom. 3:4 Underrättelse till lokal facklig organisation

Är den berörda arbetstagaren fackligt ansluten ska den lokala fackliga organisationen underrättas om att överenskommelse har träffats enligt mom. 3:1.

Mom. 4 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Mom. 4:1 Begreppet månadslön i övertidssammanhang

Vid beräkning av övertidsersättning enligt § 6 mom. 2:2 och mom. 3:2 avses med begreppet månadslön arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Mom. 4:2 Anpassning av deltidanställdas lön till fulltidslön

Vid tillämpningen av mom. 3:2 ska för en deltidanställd arbetstagare deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 5 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom. 5:1 Begreppet mertid

Om en deltidanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstiden betalas följande ersättning per överskjutande timme:

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses här den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast fulla halvtimmar.

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

Mom. 5:2 Mertidsarbete före och efter heltidsanställdas dagliga arbetstid

Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning, ges övertidskompensation enligt mom. 1 - 3.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av övertidsersättning i mom. 2 ska lönen räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

§ 7 Restid i arbetet

Mom. 1 Rätt till restidsersättning

Restidsersättning utbetalas enligt mom. 2 och 3 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)
- överenskommelse har träffats om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t.ex. beaktas vid fastställande av lönen
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t.ex. resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Mom. 2 Restid

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

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

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 - 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Mom. 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

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

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

§ 8 Lön

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

Mom. 1 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en lönespecifikation vid varje löneutbetalningstillfälle. Specifikationen ska minst ha följande innehåll.

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

Mom. 2 Lön för del av löneperiod

Om en anställning börjar eller slutar under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten. Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

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

§ 9 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

Mom. 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, t.ex. vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfalle.

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämföras person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, d v s om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Tjänstledighet

Mom. 2:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag.

Mom. 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet, görs avdrag enligt följande:

- a) Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med

$$\frac{1}{21} \left(\frac{1}{25} \right)^* \text{ av månadslönen}$$

- b) Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. (Begreppet dagslön definieras i mom. 4.)
- c) Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. (Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.)

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom. 3 Annan ledighet

Mom. 3:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom. 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

$$\text{Avdraget per timme} = \frac{1}{175} \text{ av månadslönen}$$

Vid tillämpning av mom. 3:2 för en deltidanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 4 Månadslön, veckolön och dagslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Med dagslön förstås i denna paragraf den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365.

För arbetstagare som är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom. 5 Intermittent deltidarbete

För deltidanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka}}{5 (6)^*} \times 21 (25)^*$$

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

Exempel

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar/vecka	Avdrag/arbetsdag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle ha varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid

löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

§ 10 Uppsägning

Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom. 1:1a Egen uppsägningstid för tjänstemän

Tjänsteman anställd efter 1998-01-01 ska tillämpa uppsägningstiderna i LAS**, om inte annat följer av mom. 3:1-3.

Tjänsteman före 1998-01-01 har uppsägningstid enligt nedan om inte annat följer av mom. 3:1-3.

Tjänstemannens uppsägningstid om anställd före 1998

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

* Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS

** Se utdrag ur LAS, bilaga 2.

Mom. 1:1b Egen uppsägningstid för arbetstagare inom Fastighets organisationsområde

För övriga arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid om en månad enligt LAS**, om inte annat följer av mom. 3:1-3.

** Se utdrag ur LAS, bilaga 2.

Mom. 1:2 Formen för uppsägning

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

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom. 2:1a Uppsägningstid för arbetstagare

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

* Se utdrag ur LAS, bilaga 2.

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

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordning fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som behövs.

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

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligt bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs enligt ovan tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid

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

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.

Mom. 2:4 Skriftligt varsel vid uppsägning av personliga skäl

Varsel vid uppsägning p.g.a. personliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat en varselskrivelse till den lokala fackliga organisationen eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbundsavdelnings adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då organisationen/föreningen har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom. 2:5 Lön under uppsägningstid

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

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

Motsvarande gäller arbetstagare med tantiem eller dylikt.

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

Mom. 2:6 Uppnådd pensionsålder

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

Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom. 3:1 Visstidsanställda

Vid tidsbegränsad anställning gäller inte § 10 mom. 1 och 2, utan gällande regler i LAS ska tillämpas.

Mom. 3:2 Förkortning av uppsägningstid

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Även semester som enligt semesterlagen ska utges som ledighet först under nästa år kan läggas ut under uppsägningstiden. Detta kan dock endast ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom. 3:3 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

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

Mom. 3:4 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar

- den tid som anställningen varat
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om så begärs, omdöme om det sätt på vilket arbetet har utförts.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att betyget har begärts.

Mom. 3:5 Intyg om erhållen semester

När arbetstagarens anställning upphör, har denne rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tagits ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

Om arbetstagararen har rätt till fler semesterdagar än 25, ska den över-
skjutande semestern i detta sammanhang anses vara uttagen först.

§ 11 Arbetstid

Mom. 1 Avtalets omfattning

Mom. 1:1 Avtalsreglering av arbetstidslagen

Arbetstagarare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen
av arbetstidslagen i sin helhet.

Parterna är eniga om att detta avtals regler om arbetstidens omfatt-
ning och förläggning ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv,
som syftar till att bereda arbetstagararna säkerhet och hälsa vid arbets-
tidens förläggning.

Mom. 1:2 Undantag från arbetstidsreglerna

Bestämmelserna i mom. 2 - 6 gäller inte beträffande:

- arbetstagarare i företagsledande ställning
- arbete som arbetstagararen utför i sitt hem eller under sådana för-
hållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivararen att vaka
över hur arbetet är anordnat.

Anmärkning

Se vidare berörda parterers gemensamma information och rekom-
mendation om distansarbete.

Mom. 1:3 Arbetstagarare utan särskild övertidskompensation

Arbetsgivarare och arbetstagarare, som träffar överenskommelse om att
rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre se-

mester enligt § 6 mom. 3:1, kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelserna i mom. 2 - 6.

Detsamma gäller då arbetsgivare och arbetstagaren träffar överenskommelse om att denne inte ska ha rätt till särskild övertidskompensation utan att förekomsten av övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen.

Mom. 1:4 Överenskommelse i särskilda fall

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom. 1:2 och 3 viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare ska vara undantagen från bestämmelserna i mom. 2 - 6 i de fall arbetstagaren med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Mom. 2 Ordinarie arbetstid

Mom. 2:1 Arbetstidens längd

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

Mom. 2:2 Arbetsfria dagar

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

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

Tjänstgöring på arbetsfri dag får inte överstiga 21 dagar per kalenderår. Om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse träffas om

tjänstgöring därutöver. På begäran av arbetstagaren kan den lokala fackliga organisationen delta i överläggningen.

Mom. 3 Övertidsutrymme

Mom. 3:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 100 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t.ex. när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom. 3:2 Avräkning från övertidsutrymmet

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 3:1.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 6 mom. 2, återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom. 3:1.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 3:1. Överenskommelse träffas om att övertiden ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom. 3:1 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen enas om annat.

Mom. 3:3 Annan överenskommelse

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

Mom. 3:4 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid tas ut under kalenderåret enligt följande:

- högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Endera parten kan hän-skjuta frågan till de centrala parterna för avgörande.

Mom. 3:5 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom. 3:1 ovan.

Mom. 4 Mertidsutrymme

När arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att mertid skall utföras får sån tid högst uppgå till 100 timmar per år.

Inarbetad mertid kan tas ut som ledig tid. När inarbetad mertid tas ut som ledig tid återförs högst 50 timmar till mertidsutrymmet per kalenderår.

Mom. 5 Jourtid

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

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan be-
träffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare skriftlig över-
enskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Mom. 6 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom. 3, mertid enligt mom. 4 och jourtid enligt mom. 5. Arbetstagaren eller den fackliga organisationen har rätt att ta del av dessa anteckningar. Arbetstagaren, den lokala fackliga organisationen och representanter från den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom. 7 Raster, måltidsuppehåll och pauser

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

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

Mom. 8 Dygnsvila

Arbetstagaren ska ha minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspass början. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet. Dygnsvilans huvuddel ska vara förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00.

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

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

Anmärkning

Exempel på sådan aktivitet som anges i 3:e stycket ovan är evenemangs- och läger verksamhet då ansvarig arbetstagare inte kan beredas dygnsvila.

Nämnda 24-timmarsperiod kan omfatta kalenderdygn eller någon annan period om 24 timmar. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid avbrott såsom vid omläggning av schema.

Mom. 9 Veckovila

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

sammanhängande ledighet innan nästkommande veckovila. Denna kompenserade vila utgör betald ledighet.

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

Tid då arbetstagaren är i beredskapstjänstgöring (på sin fritid förbundet sig att vara anträffbar för att vid behov utföra arbete) utgör inte dygns- och/eller veckovila.

Perioden om sju dagar beräknas, om inte annat överenskommit lokalt, från måndag kl. 07.00.

Mom. 10 Nattarbete

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

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspass början. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.

Med natt avses perioden mellan kl. 22.00 och kl. 06.00.

Mom. 11 Sammanlagd arbetstid för arbetstagarna

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en be-

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

Mom. 12 *Arbetstidsförläggning*

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal part eller berörd arbetstagarare. Inriktningen bör vara att så långt möjligt balansera verksamhetens krav och arbetstagararens möjlighet att förena arbete med privatliv. Arbetstidsschema bör anslås senast fyra veckor innan det ska börja tillämpas.

§ 12 **Obekväm arbetstid, jour och beredskap**

Mom. 1 **Obekväm arbetstid**

Mom. 1:1 *Begreppet obekväm arbetstid*

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd så att tillägg betalas enligt detta moment. Bl a skiftarbete och arbete på förskjutet tid, kan ligga på sådan tid.

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

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

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

måndag - fredag

från kl 18.00 till kl 24.00

månadslönen
600

från kl 00.00 till kl 07.00

månadslönen
400

lördag - söndag

från lördag kl 00.00 till lördag kl 07.00

månadslönen
400

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00

månadslönen
300

Vid helger gäller följande:

från kl 07.00 på trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelfärds dag, 6 juni
och pingstafton till kl 00.00 första
vardagen efter respektive helg

månadslönen
300

från kl 18.00 på skärtorsdagen samt
från kl 07.00 på midsommarafton,
dagen före alla helgons dag, jul- och
nyårsafton till kl 00.00 första vardagen
efter respektive helg

månadslönen
150

Anteckning

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

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

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

Mom. 1:4 Övriga bestämmelser

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

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

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

Mom. 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom. 2 Beredskapstjänst

Mom. 2:1 Begreppet beredskapstjänst

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

Mom. 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

Beredskapstjänst ersätts	<u>månadslönen</u>
per beredskapstimme med	1400

Dock gäller följande:

fredag - söndag

från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00	<u>månadslönen</u>
	1000

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00 $\frac{\text{månadslönen}}{700}$

Vid helger

från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 $\frac{\text{månadslönen}}{1000}$
trettondagen, 1 maj och Kristi himmels-
färds dag

från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, $\frac{\text{månadslönen}}{700}$
Kristi himmelsfärds dag, pingstafton
och 6 juni till kl 00.00 första
vardagen efter respektive helg

från kl 18.00 skärtorsdagen samt $\frac{\text{månadslönen}}{350}$
från kl 07.00 på midsommarafton,
dagen före alla helgons dag, jul- och
nyårsafton till kl 00.00 första vardagen
efter respektive helg

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

Mom. 2:3 Minsta tid för overtidsberäkning

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

Mom. 2:4 Övriga bestämmelser

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

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

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Mom. 2:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom. 3 Jourtid

Mom. 3:1 Begreppet jourtid

Med jourtid avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behovet uppkommer utföra arbete.

Mom. 3:2 Ersättning för jourtid

Jourtid ersätts per jourtimme med $\frac{\text{månadslönen}}{600}$

Dock gäller följande:

fredag - söndag

från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00 $\frac{\text{månadslönen}}{400}$

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00 $\frac{\text{månadslönen}}{300}$

Vid helger:

från kl 18.00 dagen före till kl 07.00
trettondagen, 1 maj och Kristi himmels-
färds dag $\frac{\text{månadslönen}}{400}$

från kl 07.00 trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelsfärds dag, pingstafton
och 6 juni till kl. 00.00 första
vardagen efter respektive helg $\frac{\text{månadslönen}}{300}$

från kl 18.00 skärtorsdagen samt
från kl 07.00 på midsommarafton,
dagen före alla helgons dag, jul-
och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen
efter respektive helg

månadslönen
150

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning betalats.

Mom. 3:3 Övriga bestämmelser

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

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

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom. 3:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 maj 2010 t.o.m. den 30 april 2012. För tiden efter den 30 april 2012 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

ARBETSGIVARALLIANSEN
Branschkommitté Ideella och
Idéburna Organisationer

Unionen

Fastighetsanställdas Förbund

SKTF

Akademikerförbunden

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare

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

Gäller enbart tjänstemän

- Pensionsavtal (ITP) mellan Arbetsgivaralliansen och PTK
- Avtal mellan Arbetsgivaralliansen och PTK om social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Gemensam information och rekommendation om distansarbete mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Ideella och Idéburna Organisationer och HTF/CF m fl

Övriga avtal mellan parterna

Gäller arbetstagare som tillhör Fastighets organisations- område

- Avtalspension Svenskt Näringsliv/LO
- Avtalsgruppsjukförsäkring AGS mellan Svenskt Näringsliv/LO

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

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

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

(SFS 1996:1424).

* Notera regel om förlängd uppsägningstid i § 10 mom. 2:3.

Löneavtal 2010 - 2012

Löneavtalet gäller mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idella och Idéburna Organisationer, SKTF och Akademikerförbunden

Allmänna utgångspunkter

Verksamhetsutveckling

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa tillväxt och livskraftiga verksamheter. Effektivitet och konkurrenskraft är av stor betydelse för sysselsättning, anställningstrygghet och utveckling i arbetet. Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarna och de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala parterna ska gemensamt bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra organisationens/föreningens resultat, måluppfyllelse och konkurrenskraft. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete utifrån varje organisations/förenings klart definierade mål och visioner. Arbetstagarens bidrag till detta utvecklingsarbete bör återspeglas i löneutvecklingen.

Parterna rekommenderar att de lokala parterna följer det samverkansavtal som träffats inom Arbetsgivaralliansens område. Med samverkansavtalet skapas förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

I medarbetarsamtalen kan arbetsgivare och arbetstagare föra en dialog om arbetets innehåll, arbetstidens förläggning, arbetstagarens förutsättningar för arbetet och behov av kompetensutveckling.

Parterna är överens om att kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av organisationen/föreningen.

Anmärkning:

De centrala parterna är överens om att kompetensutveckling bör så långt som möjligt ligga på ordinarie arbetstid. Om detta inte sker bör arbetsgivaren och arbetstagaren innan kompetensutvecklingen inleds lägga upp riktlinjer för hur mycket av kompetensutvecklingen som ligger utanför ordinarie arbetstiden.

1. Löneprinciper

Det är av stor vikt att det finns en väl utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån organisationens/föreningens mål, visioner och behov.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare med den kompetens organisationen/föreningen behöver på kort och lång sikt.

En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan de lokala parterna om löneavtalets tillämpning utifrån verksamhetens utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av kompetensförsörjning.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att lönesättningsprocessen utvecklas.

2. Lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

Arbetstagarens lön ska bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolitik och lokalt framtagna kriterier.

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

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Därför ska en regelbundet återkommande dialog föras mellan arbetsgivare och arbetstagare om sådana frågor som har betydelse för arbetstagarens arbetsresultat, utveckling och lön.

Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och arbetstagarens bidrag till dessa och vad som krävs för arbetstagarens löneutveckling. Genom denna dialog skapas en process där arbetstagarens resultat, kompetens och utveckling knyts samman med löneutvecklingen.

Lönesättningen ska stödja verksamhetens utveckling och bidra till en stabil ekonomi.

Anmärkning:

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

3. Löneanalys

Arbetsgivaren ska inför den årliga löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar. Behov av förändrad lönestruktur ska övervägas i syfte att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera medarbetare på såväl kort som lång sikt. Analysen ska även omfatta lönekartläggningen enligt Diskrimineringslagen.

Inför den årliga löneöversynen kallar arbetsgivaren de lokala arbetstagarorganisationerna till överläggning då arbetsgivaren presenterar sin löneanalys. Skulle lokal part saknas presenteras löneanalysen till arbetstagarerna i form av samverkan enligt Samverkansavtalet.

4. Löneöversyn

Arbetsgivaren ska genomföra en årlig löneöversyn.

Löneöversyn sker genom lönesamtal. Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

Löneöversynen ska gälla från och med den 1 juni 2010 respektive juni 2011 om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

5. Lönesamtal

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om organisationens/föreningens lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen.

Lönesamtal ska genomföras en gång per år. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön.

Arbetsgivare och arbetstagar ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för arbetstagar
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll

- arbetstagarens bidrag till att utveckla verksamheten
- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

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

6. Avstämning

Arbetsgivaren kallar de lokala arbetstagarorganisationerna till ett avstämningsmöte senast en månad efter genomförd löneöversyn.

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet för deras medlemmar.

De lokala parterna analyserar tillsammans löneöversynsprocessen i syfte att utveckla processen inför kommande löneöversyn.

7. Förhandlingsordning

Som riktmärke för den lokala lönebildningen finns ett garanterat utrymme per arbetstagarorganisation med 1,2 procent 2010 respektive 2,5 procent 2011.

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

Anmärkning:

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

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

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning.

8. Tillämpningsregler

Undantag

I samband med att en arbetstagar anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagar komma överens om att arbetstagar inte ska omfattas av löneöversynen samma år.

Arbetstagar som den 1 juni varje år inför löneöversynen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från löneavtalet om inte överenskomelse träffas om annat.

Arbetstagar som senast 1 juni varje år slutar sin anställning inför löneöversynen omfattas inte av avtalet.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal (1 maj 2010) redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningstrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Retroaktiv omräkning

Avslutas löneöversynen senast den 31 oktober samma år, görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar.

Avslutas löneöversynen senare görs retroaktiva omräkningar på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan. Omräkning görs från och med fastställt datum för löneöversynen.

Övertidsersättning och andra ersättningar

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen.

Sjuk- och tjänstledighetsavdrag

Sjuk- och tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

9. Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 30 april 2012.

Löneavtal

2010-05-01 - 2012-04-30

Löneavtalet gäller mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Ide-ella och Idéburna Organisationer och Unionen.

1. Löneprinciper

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman bör veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänsteman kan göra för att öka lönen. Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som stödjer verksamhetens utveckling och bidrar till en stabil ekonomi.

Arbetsgivaren och tjänsteman har ett gemensamt ansvar för tjänstemans kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänsteman kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor vikt att det finns en väl utvecklad och känd lönepolitik inom organisationen.

Lönesättning

Tjänstemans lön bör bestämmas med hänsyn tagen till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemans prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar
- kunskaper och erfarenheter

- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- tjänstemans idériakedom och pedagogiska färdigheter
- marknadslöneläge
- och/eller andra lokalt framtagna kriterier.

Löneförhållanden

Det bör finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänsteman och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

För äldre tjänstemän gäller samma löneprinciper som för yngre tjänstemän.

Tjänsteman som har varit eller är föräldraledig ska inte på grund av ledigheten ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i organisationen.

Konstateras vid lönesättningen att tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren föra utvecklingssamtal med tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan för den anställde.

2. Lönerrevision fr.o.m. 1 juni 2010 och 1 juni 2011

2.1 Beräkning och fördelning av lönepott

Ett utrymme om 1,2 % beräknat på de fasta kontanta lönerna per den 31 maj 2010 respektive 2,5 % den 31 maj 2011, utgör lönepott och ska efter avräkning av individgarantin i punkt 2.2 fördelas i lokala löneförhandlingar fr.o.m. 2010-06-01 och 2011-06-01.

2.2 Individgaranti

Fr.o.m. 2010-06-01 garanteras varje tjänsteman en lönehöjning med 150 kronor per månad. Fr.o.m. 2011-06-01 garanteras varje tjänsteman en lönehöjning med 240 kronor per månad. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

2.3 Lägsta löner

Efter lönerrevision den 1 juni 2010 ska lönen för heltidsanställd

arbetstagare uppgå till lägst 18 042 kronor per månad om arbetstagaren den 31 maj fyllt 20 år. Om arbetstagaren fyller 20 år under perioden 1 juni 2010 - 30 april 2012, ska lönebeloppet gälla fr.o.m. den 1:a i den månad under vilken 20-årsdagen infaller.

Lönebeloppet 18 042 kronor per månad avser arbetstagare med heltidsanställning. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med ”lön” avses här

- fast kontant lön
- förmåner i form av kost eller bostad till i skattetabellen angivet värde

- provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt tillämpligt pensionsavtal gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

Det angivna lönebeloppet gäller även för vikarie, som i övrigt enligt punkt 3.2 är undantagen från löneavtalets tillämpning.

2.4 Giltighetstid

De nya lönerna gäller t.o.m. den 31 maj 2011 respektive 30 april 2012.

3. Omfattning

3.1 Huvudregel

Denna lönerevision omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 maj 2010 respektive 31 maj 2011.

3.2 Undantag

Löneavtalet omfattar inte tjänsteman som den 31 maj 2010 respektive 31 maj 2011:

- inte har fyllt 18 år, eller
- har tidsbegränsad anställning som inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren efter 67 år och uppnådd pensionsålder.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 maj 2010 respektive 31 maj 2011 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden får tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemans lön.

Tjänsteman som den 31 maj 2010 respektive 31 maj 2011 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När tjänsteman återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

3.3 Anställningsavtal 1 januari 2010 respektive 1 januari 2011 eller senare

Om arbetsgivaren och en tjänsteman den 1 januari 2010 respektive 1 januari 2011 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2010 respektive 2011 års lönerevision ska tjänsteman inte omfattas av denna lönerevision.

3.4 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänsteman får vid tillämpning av punkt 2 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. Tillämpningsregler

4.1 Begreppet arbetsgivare

I det fall arbetsgivaren har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräk-

ningen av utrymmet för lönehöjningar enligt punkt 2. Har det varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med ”arbetsgivare” företaget/organisationen som helhet.

4.2 Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m.m., tjänstledighetsavdrag och utbetalda övertidsersättningar.

4.2.1 Övertidsersättning och dylikt

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

4.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

4.2.3 Sjukavdrag m.m.

Individuell omräkning av sjukavdrag m.m. ska ske enligt följande:

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

4.3 Förhandlingsordning

Fördelningen av löneutrymmet sker i lokala förhandlingar. När sådana förhandlingar ska ske anmäler Unionen:s, företrädare vilka som ska omfattas av förhandlingen. Lokala förhandlingar ska påbörjas omedelbart och vara avslutade senast den 30 september 2010 respektive 31 augusti 2011.

I det fall de lokala parterna efter lokala förhandlingar inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av löneutrymmet har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 15 oktober 2010 respektive 15 september 2011.

5. Provision m.m.

5.1 Garanterat provisionsbelopp

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman som är helt avlönad med provision höjs den 1 juni 2010 med 150 kr per månad respektive 1 juni 2011 med 240 kr per månad.

5.2 Förtjänstutveckling

För provisions-, premie- och tantiemavlönade tjänsteman bör eftersträvas, med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänsteman kan variera, att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

6. Vissa pensionsfrågor

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

6.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum alternativt KP eller PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2 fr.o.m. den 1 juni 2010 respektive 1 juni 2011.

Löner och tillägg för anställda anslutna till Fastighetsanställdas Förbund inom Branschkommitté Idella och Idéburna Organisationer

Det är viktigt att arbetsgivaren fortlöpande ser över arbetsorganisationen i syfte att utveckla effektiviteten samt skapa förutsättningar för de anställdas trygghet i sina anställningar och utveckling i arbetet. Vid översynen, i vilken både arbetsgivare och arbetstagare ska ta del, bör särskilt beaktas utvecklandet av nya arbetsformer, behovet av systematisk och fortlöpande utbildning av de anställda samt de anställdas intresse av stimulerande och varierande arbetsuppgifter.

Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor. Förbudet gäller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, deltidsarbete eller tidsbegränsad anställning.

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen ska öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation. För att följa upp uppställda mål genomförs årligen ett löne-/utvecklingssamtal.

För tillsvidareanställd utges månadslön.

För deltidsanställd utges månadslön i proportion till den deltidsanställdes veckoarbetstid i förhållande till 40 (38,5) timmars arbetsvecka.

Anmärkning

Talet inom parentes gäller arbetstagare som omfattades av arbetstidsförkortning enligt tidigare avtal mellan Arbetsgivaralliansen och Fastighetsanställdas förbund.

Vid kortare anställning än tre månader kan timlön tillämpas. Timlön är månadslön vid heltid enligt denna bilaga dividerat med 172 (166).

Lönehöjning, lägsta grundlön och lönetillägg för perioden 2010-05-01-2012-04-30

Lönerna höjs

2010-06-01 med 340 kr respektive 2011-06-01 med 630 kr. För deltidanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

För anställd på heltid utges lägst månadslön enligt **punkt 1**.

1. Lägsta grundlön vid fylld 20 år: 2010-06-01 18 150 kr respektive 2011-06-01 18 650 kr

Vid fyllda 19 år 16 973 kr

Vid fyllda 18 år 16 079 kr

Vid fyllda 17 år 11 613 kr

Vid fyllda 16 år 10 720 kr

För arbetstagare som vid anställningen har en dokumenterad branschvana om 4 år utges ersättning enligt **punkt 2**.

Förutom månadslön kan arbetstagare erhålla lönetillägg baserad på arbetsuppgiften och/eller arbetstagarens meriter. Tillägg utges enligt **punkt 3 - 6**.

Arbetstagare som av arbetsgivare utsetts till förman eller till handledare för praktikanter eller motsvarande erhåller ersättning med överenskommen summa dock lägst enligt **punkt 3**.

Arbetstagare som självständigt planerar sitt eget arbete och/eller exempelvis kontrollerar av entreprenör utfört arbete samt arbetstagare som fattar beslut i förvaltarfrågor eller ansvarar för uthyrning, bokning, inköp, försäljning eller liknande ersätts högst med överenskommen summa enligt **punkt 4**.

För arbetstagare som utöver löpande verksamhet utför arbetsuppgifter som är av arten periodiskt underhåll eller reparationer eller arbetsta-

gare som utöver sina normala arbetsuppgifter har kunskaper som är eller kan vara värdefulla för arbetsgivaren utgår ersättning högst med överenskommen summa enligt **punkt 5**.

För arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifternas art, mängd och svårighetsgrad ersätts högst med överenskommen summa enligt **punkt 6**.

Lönetillägg enligt nedan 2-6 (Ligger fast under hela avtalsperioden 2010-05-01 - 2012-04-30)

2. Branschvana 4 år		600 kronor i månaden
3. Arbetande förman	lägst	500 kronor i månaden
4. Ansvar	högst	1200 kronor i månaden
5. Reparations, underhållsarbete och särskild kunskap	högst	2 400 kronor i månaden
6. Särskild prestation	högst	2 400 kronor i månaden

Arbetsgivaralliansen

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

UNIONEN

105 32 STOCKHOLM
Tel. 08-504 15 000

SKTF

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

Fastighets

Box 70446
107 25 Stockholm
Tel. 08-696 11 50

Jusek

Box 5167
102 44 Stockholm
08-665 29 00

*Jusek är kontaktförbund för Akademikerförbunden. I Akademikerförbunden ingår: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Kyrkans akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund, Skolledarna och Förbundet Sveriges arbetsterapeuter



UNIONEN

SKTF

f

**Fastighetsanställdas
Förbund**

Akademikerförbunden