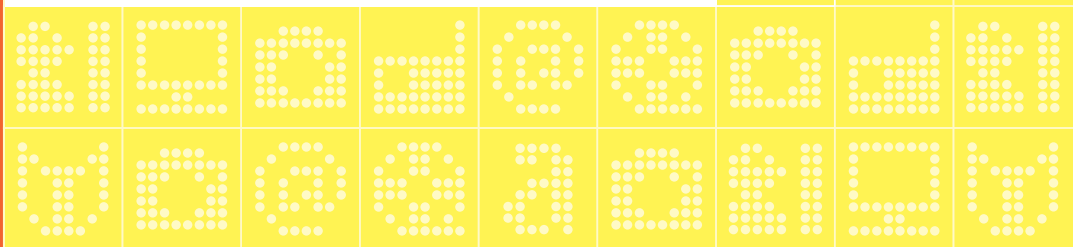
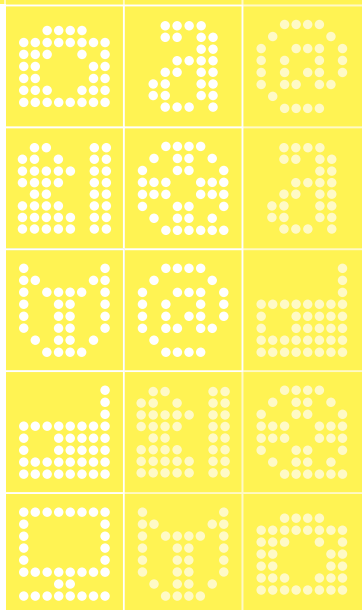


AKADEMIKERAFTALET

Löner och allmänna anställningsvillkor

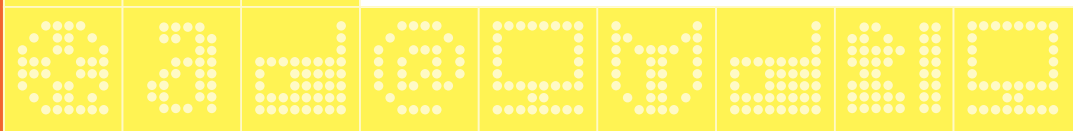
Public serviceföretag

Giltighetstid: 2010-04-01–2012-03-31



Medieföretagen
• almega

Akademikerförbunden



I Akademikerförbunden ingår Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Skolledarna, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund, och Sveriges Farmaceutförbund.

Innehållsförteckning

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL	7
§ 1	7
§ 2	7
§ 3 Upphovsrättsmedel	8
§ 4 Vikariepool	8
§ 5 Kompetenskonton	9
§ 6 Arbetsgrupp.....	9
§ 7	9
AVTAL OM LÖNER M.M.	11
§ 1 Allmänt	11
§ 2 Avtalsperiodens längd.....	11
§ 3 Tillämpningsområde m.m.	11
§ 4 Fredsplikt	11
§ 5 Löneprinciper	11
§ 6 Förberedelse inför lönerevision	12
§ 7 Lönerevision	13
§ 8 Retroaktiv omräkning	15
§ 9 Vissa pensionsfrågor.....	16
§ 10 Förhandlingsordning	16
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR	19
Allmänna definitioner	21
§ 1 AVTALETS OMFATTNING	23
Mom 1 Avtalets omfattning.....	23
Mom 2 Undantag	23
§ 2 ANSTÄLLNING	25
Mom 1 Anställning tills vidare.....	25
Mom 2 Anställning för viss tid.....	25
Mom 3 Visstidsanställning i annat företag.....	27
§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER	29
Mom 1 Arbetsskyldighet	29
Mom 2 Diskretionsskyldighet	29
Mom 3 Skyddande av företagets opartiskhet	29
Mom 4 Innehav av annan befattning mm.....	29
Mom 5 Nyttjande av programuppslag utanför företaget.....	30
Mom 6 Opertiskhet i tjänsten	30
Mom 7 Särskild nämnd.....	30

§ 4	ARBETSTID	31
	Mom 1 Omfattning	31
	Mom 2 Ordinarie arbetstid	32
	Mom 3 Övertid	36
	Mom 4 Övertidsersättning	37
	Mom 5 Ersättning för arbete på obekvämtid	40
	Mom 6 Beredskap	41
	Mom 7 Nationaldagen	42
§ 5	RESOR I TJÄNSTEN	43
	Mom 1 Arbetstid vid tjänsteresa	43
	Mom 2 Social trygghet	45
	Mom 3 Restid inom Sverige	45
	Mom 4 Restid vid utrikes tjänsteresa	46
§ 6	LÖN	47
	Mom 1 Månadslön	47
	Mom 2 Lön för del av löneperiod	47
§ 7	SEMESTER	48
	Mom 1 Allmän bestämmelse	48
	Mom 2 Semesterår och intjänandeår	48
	Mom 3 Semesterns längd mm	48
	Mom 4 Semesterlön, semesterersättning mm	49
	Mom 5 Sparande av semester	51
	Mom 6 Avräkning av semesterlön	52
	Mom 7 Intyg om uttagen semester	52
	Mom 8 Semester för medarbetare med intermittert arbetstidsförläggning	52
§ 8	SJUKLÖN MM	55
	Mom 1 Rätten till sjuklön	55
	Mom 2 Sjukanmälan mm	55
	Mom 3 Sjuklönens storlek mm	56
	Mom 4 Vissa samordningsregler	59
	Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	59
	Mom 6 Föräldralön	61
	Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	62
	Mom 8 Smittbärare	63
	Mom 9 Förmåner enligt lagen om statligt personskadeskydd	63
§ 9	PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET	64
	Mom 1 Permission	64
	Mom 2 Tjänstledighet	64

§ 10	KOMPETENSUTVECKLING	66
Mom 1	Allmänt.....	66
Mom 2	Lokalt inflytande.....	66
§ 11	UPPHOVSRÄTT.....	67
Mom 1	Rätten till upphovsrättsligt skyddade verk och prestationer .	67
Mom 2	Ersättning för visst utnyttjande	67
§ 12	UPPSÄGNING	68
Mom 1	Uppsägningstid	68
Mom 2	Formen för uppsägning mm.....	69
Mom 3	Övriga bestämmelser vid uppsägning.....	70
§ 13	FÖRHANDLINGSORDNING.....	73
Mom 1	Tillämpningsområde	73
Mom 2	Preskription	73
Mom 3	Förfarandet	73
Mom 4	Lokal förhandling.....	74
Mom 5	Central förhandling.....	74
Mom 6	Avgörande av rättstvist.....	74
Mom 7	Uppsägningstid	75
§ 14	GILTIGHETSTID	76
Mom 1	Giltighetstid.....	76
Mom 2	Uppsägning	76
	Programanställning.....	77
	Lokala avtal och överenskommelser	78
	Lokalt avtal arbetstid SVT.....	78

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum	2010-06-23
Parter	Medieföretagen Akademikerförbunden
Närvarande	för Medieföretagen: Magnus Kendel Hans O Andersson Gabriella Forssell jämte delegation för Akademikerförbunden: Pia Bäckström Ulf Björkstrand jämte delegation
Plats	Almeas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän i public serviceföretag under avtalsperioden 2010-04-01 – 2012-03-31 (fd SRAO - Sveriges Ingenjörer/DIK)

-
- § 1** Mellanvarande kollektivavtal prolongeras för tiden fr.o.m. den 1 april 2010 t o m den 31 mars 2012 med följande ändringar och tillägg.
Bilaga 1 Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden
Bilaga 2 Förändring i allmänna anställningsvillkor
- § 2** Medieföretagen och Akademikerförbunden är överens om att följa utvecklingen i den arbetsgrupp som tillsatts mellan Medieföretagen/Almega Tjänsteföretagen och Akademikerförbunden. Arbetsgruppens uppdrag är att ta fram ett nytt löneavtal och partsgemensamma rekommendationer. Parterna kan med anledning av arbetsgruppens resultat vid behov ta upp särskilda överläggningar om anpassning av det nu träffade löneavtalet.

Medieföretagen och Akademikerförbunden är vidare överens om att i en särskild arbetsgrupp analysera nuvarande löneavtal.

§ 3 Upphovsrättsmedel

Uppräkningen av upphovsrättsersättningsbeloppen enligt § 11 mom 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor för Sveriges Television (SVT), Sveriges Radio (SR) och Sveriges Utbildningsradio (UR) ska i särskild ordning fastställas efter gemensamma överläggningar mellan Medieföretagen, Unionen, Akademikerförbunden och Journalistförbundet. Överläggningarna ska, om inte samtliga parter enas om annat, inledas så snart Medieföretagen har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för en ny avtalsperiod med samtliga motparter inom avtalsområdet.

Uppräkningen sker med utgångspunkt från nedanstående belopp.

SVT	4 210 448 kr
SR	473 675 kr
UR	210 522 kr

Beloppen ska fördelas mellan i SVT, SR och UR anställda upphovsmän, som omfattas av kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor mellan Medieföretagen och Unionen, Akademikerförbunden respektive Journalistförbundet. Om enighet inte går att uppnå mellan samtliga parter ska beloppen räknas upp med det genomsnittliga värdet av varje års avtalshöjning.

§ 4 Vikariepool

Parterna har under förhandlingen diskuterat regler kring vikariepool. Därvid har konstaterats att förhållanden varierar från arbetsplats till arbetsplats varför denna fråga lämpar sig bäst för reglering i lokala kollektivavtal.

Med vikariepool avser parterna ett antal medarbetare som har att utföra arbete inom företaget med uppdrag där arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

De lokala parterna bör uppta förhandlingar om regler för vikariepool vid företag där detta är lämpligt. Sådant avtal bör innehålla regler om:

- Antal anställda i vikariepoolen
- Att anställda i vikariepool ska vara tillsvidareanställda
- Den geografiska omfattningen av arbetsskyldigheten (tjänstgöringsområden)
- Varseltid för ändrad arbetstidsförläggning vid byte av uppdrag
- Antal kvällspass vid arbete med samma arbetsuppgifter och vid byte av uppdrag
- De antal veckoslut som ingår i schema vid byte av uppdrag och hur veckovila ska förläggas.

§ 5 Kompetenskonton

Det konstateras att överenskommelser om att skapa kompetenskonton har träffats på andra avtalsområden. Parterna har där anvisat medel, 0,2 %, att avsättas när överenskommelser om teknik härför föreligger.

Parterna i denna överenskommelse skall gemensamt följa utvecklingen. I den mån avtal om kompetenskonton eller andra lösningar träffas på dessa andra områden förbinder sig parterna att uppta förhandlingar för att avsätta motsvarande materiella resurser och att anpassa system för public serviceföretagens förutsättningar. Avsättningen sker fr.o.m. att ett sådant system sätts i tillämpning.

§ 6 Arbetsgrupp

Parterna enades om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp för att studera hur företagen inom avtalsområdet visstidsanställer.

§ 7 Förhandlingen förklarades avslutad

För Medieföretagen

Hans O Andersson
Magnus Kendel
Gabiella Forssell

För Akademikerförbunden

Pia Bäckström
Ulf Björkstrand

AVTAL OM LÖNER M.M.

mellan Medieföretagen och Akademikerförbunden

§ 1 Allmänt

Detta löneavtal tillsammans med avtalet om allmänna villkor mellan parterna utgör de grundläggande anställningsvillkoren för medarbetare i Medieföretagens medlemsföretag inom public serviceområdet.

§ 2 Avtalsperiodens längd

Detta avtal gäller från 2010-04-01 till 2012-03-31.

§ 3 Tillämpningsområde m.m.

Avtalet avser medarbetare anställda vid företag som är medlemmar i Medieföretagen med undantag av de vars löner regleras i annat avtal eller är undantagna enligt § 7.5 – 7.8.

Centrala parter är Medieföretagen och Akademikerförbunden som tecknar detta avtal. Löneavtalet omfattar samtliga medlemmar i Akademikerförbunden. Lokala parter är arbetsgivare vid Medieföretagens medlemsföretag inom public serviceområdet samt lokal arbetstagarorganisation vid dessa företag.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.

§ 5 Löneprinciper

Parterna har gemensamt följande principer för lönesättning som skall tillämpas vid den individuella lönesättningen lokalt.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med utgångspunkt från arbetsuppgifternas svårighetsgrad och medarbetarens förmåga att utföra arbetsuppgifterna. Medarbetarens lön skall bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och

övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen

Lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönesättningen ska stimulera till kompetensutveckling, engagemang och utveckling i arbetet. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. De lokala parterna har vidare ett ansvar för att lönesättningen vid företaget inte sker på osakliga grunder mot bakgrund av förbuden mot lönediskriminering enligt gällande lag.

§ 6 Förberedelse inför lönerrevision

6.1 Lönestruktur

Arbetsgivaren skall inledningsvis presentera en struktur av företagets löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Genom diskussion och analys skall parterna lokalt bilda sig en uppfattning om företagets lönestruktur.

I samband med presentationen av lönestrukturen bör parterna var för sig redovisa sina utgångspunkter och förslag till förändringar av den aktuella lönestrukturen med utgångspunkt från företagets verksamhet, ekonomiska läge och personalsituation.

De centrala parterna vill särskilt påminna om den lönekartläggning som skall ske enligt diskrimineringslagen.

6.2 Lönesättningsmodeller

Vid inledningen av lönerrevisionen bör parterna lokalt särskilt diskutera och analysera möjligheterna till ökad decentralisering av lönesättningsarbetet inom företaget. Parterna kan därvid komma överens om andra former för individuell lönesättning än traditionell förhandling.

De centrala parterna är överens om att lönesättningsarbetet bör sker så nära den enskilde medarbetaren som möjligt och att chef – medarbetare skall föra en dialog om medarbetarens arbete och resultat i förhållande till lönen.

§ 7 Lönerevision

Förhandlingar om löner för medarbetarna under avtalsperioden skall genomföras med utgångspunkt från det lokala förberedelsearbete som gjorts enligt § 6 samt de löneprinciper som framgår av § 5.

7.1 Lönerevisionstillfällen

Under avtalsperioden skall lönerevision enligt nedan genomföras per den 1 juni respektive avtalsår.

7.2 Löner m.m.

Den 1 juni 2010 avsätts en lönepott om 0,9 % av de fasta kontanta månadslönerna (inkl. fasta tillägg) den 31 maj 2010, för medarbetare, som omfattas av löneavtalet enligt § 3. Potten skall fördelas vid lokal löneförhandling enligt löneprinciperna ovan och den lönesättningsmodell som parterna enas om.

Den 1 juni 2011 avsätts en lönepott om 2,6 % av de fasta kontanta månadslönerna (inkl. fasta tillägg) den 31 maj 2011, för medarbetare, som omfattas av löneavtalet enligt § 3. Potten skall fördelas vid lokal löneförhandling enligt löneprinciperna ovan och den lönesättningsmodell som parterna enas om.

Anmärkning till 7.2

Särskild hänsyn skall tas till individer med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Skulle någon individ likväl inte få del av löneökning skall – på endera partens begäran – särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.

7.4 Omfattning

Löneavtalet för respektive avtalsår omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 maj 2010 respektive 31 maj 2011.

Medarbetare som är eller har varit tjänstlediga på grund av föräldraledighet skall ingå i ordinarie lönerevisionstillfälle och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

7.5 Undantag för vissa kategorier

Löneavtalet omfattar inte medarbetare som den 31 maj 2010 respektive 31 maj 2011 inte fyllt 18 år eller är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han omfattas av medarbetaravtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller innehar anställning som utgör bisyssla eller kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om medarbetare, 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 erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av medarbetarens lön.

Medarbetare 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 medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

7.6 Medarbetare som har slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 31 maj 2010 eller senare respektive 31 maj 2011 eller senare och inte har fått löneförhöjning enligt vad som anges i löneavtalet skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att medarbetarna vid företaget underrättats om att respektive lönerevision är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

7.7 Anställningsavtal den 1 december 2009 respektive 1 december 2010 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 december 2009 respektive 1 december 2010 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och det vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av respektive års lönerrevision skall medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

7.8 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningen skall denna avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid lönerrevisionstillfällena såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat träffats.

§ 8 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

8.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje medarbetare.

8.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

8.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande ob-ersättning. Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen skall inte omräknas retroaktivt.

§ 9 Vissa pensionsfrågor

9.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning 1 juni 2010 eller senare respektive 1 juni 2011 eller senare och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

9.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta eller annan berörd försäkringsgivare anmäla lönen efter lönerevisionen den 1 juni 2010 respektive 1 juni 2011.

§ 10 Förhandlingsordning

10.1 Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal vid lokal lönerevision eller löneöversyn inte nås kan endera parten begära central förhandling. Sådant begäran skall göras senast 4 veckor efter lokal förhandling avslutats dock vad gäller lönerevisionen senast 1 december respektive avtalsår.

10.2 Hinder mot förhandling

De centrala parterna är ense om att förhandlingsfrågor efter ovan angivna tidsfrister inte skall aktualiseras såvida de centrala parterna inte enas om annat.

Allmänna villkor

Dessa regler är infogade i bilagt avtal om Allmänna anställningsvillkor.

**Medieföretagen
och
Akademikerförbunden**

KOLLEKTIVAVTAL

OM

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Public serviceföretag

Giltighetstid: 1 april 2010 – 31 mars 2012

Enligt särskilda överenskommelser gäller även följande avtal mellan Medieföretagen och Journalistförbundet med i varje avtal angiven giltighetstid:

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avtal om kompletterande pensionsförmåner (ITP)

Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar

Överenskommelse om konkurrensklausul

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Utvecklingsavtalet med överenskommelse om förslagsverksamheten

Avtalet om Trygghetsförsäkring (TFA) mellan Svenskt Näringsliv och

PTK

Allmänna definitioner

Med lokala parter avses i avtalet arbetsgivare och respektive lokal arbetstagarorganisation.

Begrepp	Definition								
Månadslön	Med månadslön avses den aktuella månadslönen inklusive fasta lönetillägg.								
Rörliga lönedelar	Med rörliga lönedelar avses samtliga ersättningar som inte ingår i månadslönen såsom beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel.								
Daglön/-avdrag (kalenderdaglön)	Daglön beräknas enligt följande formel $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$								
Timlön	Timlön beräknas enligt följande formel <table><tbody><tr><td>$\frac{\text{månadslönen}}{163^1}$</td><td>39 tim och 10 min veckoarbetstid</td></tr><tr><td>$\frac{\text{månadslönen}}{158}$</td><td>36,5 tim veckoarbetstid</td></tr><tr><td>$\frac{\text{månadslönen}}{150}$</td><td>34,5 tim veckoarbetstid</td></tr><tr><td>$\frac{\text{månadslönen}}{140}$</td><td>32,5 tim veckoarbetstid</td></tr></tbody></table>	$\frac{\text{månadslönen}}{163^1}$	39 tim och 10 min veckoarbetstid	$\frac{\text{månadslönen}}{158}$	36,5 tim veckoarbetstid	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$	34,5 tim veckoarbetstid	$\frac{\text{månadslönen}}{140}$	32,5 tim veckoarbetstid
$\frac{\text{månadslönen}}{163^1}$	39 tim och 10 min veckoarbetstid								
$\frac{\text{månadslönen}}{158}$	36,5 tim veckoarbetstid								
$\frac{\text{månadslönen}}{150}$	34,5 tim veckoarbetstid								
$\frac{\text{månadslönen}}{140}$	32,5 tim veckoarbetstid								
Veckoarbetstid	Den arbetstid per vecka som är fastställd för respektive arbetstidsform enligt § 4 i detta avtal. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per vecka i genomsnitt per år.								
Deltidslön	Med deltidslön avses månadslön relaterad till sysselsättningsgrad.								

¹ Årsarbetstiden beräknad enligt principen om 28-årscykel

Ordinarie arbetstid	Ordinarie arbetstid definieras i detta avtal såsom den schemalagda arbetstiden för den enskilde medarbetaren.
Obekväm arbetstid	Med obekväm arbetstid avses här sådan arbetstid som inryms i det ordinarie arbetstidsmåttet men som infaller före kl 07.00 respektive efter kl 18.00 helgfria måndagar – fredagar samt arbetstiden enligt tabell i § 4 mom 5 på lördagar, söndagar och helger.
Övertidsarbete	Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie arbetstidens längd om <ul style="list-style-type: none"> - arbetet har beordrats i förväg eller, - där detta inte kunnat ske godkänts i efterhand av arbetsgivaren
Beredskap	Med beredskap avses tid då medarbetaren inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel inställa sig på arbetsstället.

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1 Avtalets omfattning

Avtalet avser arbetstagare (i fortsättningen kallade medarbetare) anställda vid Public Serviceföretag medlemmar i Medieföretagen med i mom 2 angivna undantag.

Mom 2 Undantag

Mom 2:1 Vissa medarbetare

Avtalet gäller inte för

- företagsledare och personer i företagsledande ställning²
- medarbetare som har en anställning som utgör bisyssla
- medarbetare som är musiker i Sveriges Radios Symfoniorkester eller korist i Radiokören

Mom 2:2 Pensionärer

För medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter 67 års ålder eller som anställs efter ordinarie uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar. Den del av § 8 som avser sjuklön efter den 15:e kalenderdagen gäller endast om

- särskild överenskommelse om detta träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren
- uppsägningstiden är en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren

Arbetsgivaren och sådan medarbetare som avses i detta moment kan komma överens om att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Mom 2:3 Lokala avtal

§ 4 Arbetstid och § 5 Resor i tjänsten i detta avtal tillämpas om de lokala parterna inte avtalat om andra lokalt anpassade lösningar. Sådana lokala avtal skall vara skriftliga och innehålla omfattning, giltighetstid samt uppsägningsregler.

² Innebörden av begreppet företagsledande ställning är densamma som i lagen om anställningsskydd.

Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid skall underställas förbundsparterna för godkännande.

Ett lokalt avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för medarbetarna än vad som följer av minimireglerna i Europaparlamentets och rådets direktiv (2003/88/EG) enligt arbetstidslagen 3 § 4 st.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställning tills vidare

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

Mom 2 Anställning för viss tid

Mom 2:1 Allmän visstidsanställning

Arbetsgivare och medarbetare kan överenskomma om anställning för viss tid. Har medarbetaren haft allmän visstidsanställning längre än sammanlagt två år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 2:2 Vikariat

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser vikariat vid frånvaro av anställd medarbetare. Har medarbetaren haft vikariatsanställning längre än sammanlagt tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Med vikariat avses att en medarbetare ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro. Med vikariat avses också när en medarbetare under högst sex månader, alternativt under den längre tid som fastställts i överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten, uppehåller en befattning i avvaktan på att den återbesätts.

Parterna är överens om att vikarie i normalfallet ska anställas för hela den period ordinarie befattningshavare är frånvarande. I de fall arbetsgivaren inte avser att anställa vikarien för hela den period som ordinarie befattningshavare är frånvarande ska företaget skriftligt informera den lokala arbetstagarorganisationen om skälen härför. Den lokala arbetstagarorganisationen kan begära förhandling enligt MBL 12 § i frågan.

Anmärkning

Om en medarbetare har varit anställd mer än fyra år på vikariat och allmän visstidsanställning under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 2:3 Programanställning

Avtal om programanställning för viss tid kan träffas mellan arbetsgivare och enskild medarbetare för arbete i programverksamheten. Programanställningar får ske inom en treårsperiod räknat från första anställningsdagen i programanställning. Närmare bestämmelser om programanställning finns i bilaga A. En medarbetare som, på grund av sjukdom, tjänstledighet eller annan orsak, varit frånvarande från programanställning kan vara programanställd över den angivna treårsgränsen under motsvarande tid, efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

Anmärkning

Parterna i detta avtal kan säga upp § 2 mom 2.2 och mom 2.3 med en uppsägningstid om tre månader. Sådan uppsägning kan begränsas till att avse visst företag. Om arbetsgivarparten önskar att momentet skall ha fortsatt giltighet skall förhandlingar skyndsamt begäras och föras under uppsägningstiden. Parterna kan härvid enas om att förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.

Vid uppsägning av § 2 mom 2.2 gäller efter uppsägningstidens utgång § 2 mom 2.2 i den lydelse det hade i kollektivavtal mellan SRAO och Sveriges Ingenjörer/DIK 2007 - 2010.

Mom 2:4 Arbetsplatsförlagd praktik och feriearbete

Skolungdom, studerande får genomföra arbetsplatsförlagd utbildning/-praktik på företaget för att fullgöra i utbildningen ingående obligatorisk praktik. Sådan praktik som är studiemedelsberättigad är oavlönad. Handledare skall alltid utses vid praktikarbete.

Skolungdom och studerande får i övrigt anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Mom 2:5 Pensionär

Medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter 67 år ålder eller för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid. Samma gäller om en medarbetare anställs efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget.

Mom 2:6 Provanställning

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivaren och medarbetare om medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller det annars föreligger särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

En provanställning kan omfatta högst 6 månader.

Mom 2:7 Företrädesrätt

Lagen om anställningsskydd gäller med följande tillägg.

Arbetsplatsförlagd utbildning/praktik är inte företrädesrättsgrundande enligt 25 § i LAS.

Medarbetare som är programanställd får företrädesrätt enligt 25 § LAS efter sammanlagt 24 månaders programanställning under treårsperioden.

Företrädesrätt enligt 25 § LAS kan aldrig förekomma till programanställning.

Medarbetare som uppnått pensionsålder, 67 år, eller avgått med pension enligt ITP-planen vid lägre ålder, har inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Medarbetare som under pågående vikariatsanställning blir föräldraledig med föräldrapenning och som vid denna anställnings upphörande uppfyller förutsättningarna för företrädesrätt till återanställning har rätt att med återopande av sin föräldraledighet under pågående företrädesrättsperiod tacka nej till anställningserbjudanden utan att därför förverka sin företrädesrätt.

Mom 2:8 Information till lokal arbetstagarorganisation

Arbetsgivaren skall informera den berörda lokala fackliga organisationen om omfattningen av och formerna för visstidsanställningar inom företaget. Närmare former för informationen bör överenskommas lokalt.

Mom 3 Visstidsanställning i annat företag

Medarbetare med tillsvidareanställning i Public Serviceföretag, som anställs för viss tid i annat Public Serviceföretag, erhåller inte företrädes-

rätt till ny anställning i det sistnämnda företaget under förutsättning att tillsvidareanställningen består vid visstidsanställningens upphörande.

§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Mom 1 Arbetsskyldighet

Medarbetare är skyldig att fullgöra de åligganden som meddelas i instruktion, arbetsordning eller av vederbörande chef.

Programmedarbetare får inte åläggas att utföra uppdrag som uppenbart står i strid mot medarbetarens övertygelse eller som är förödmjukande. Ömsesidig hänsyn och respekt skall präglade arbetsplatsen.

Mom 2 Diskretionsskyldighet

Medarbetare har rätt att delta i den allmänna debatten om radion och televisionen samt om företaget men är därvid skyldig att iaktta diskretion om både sin och andras verksamhet inom företaget. Diskretionsskyldigheten avser uppgifter om medarbetare och medverkande i program samt om sådana företagsinterna förhållanden, vilkas offentliggörande vore till skada för företagets verksamhet eller integritet.

Mom 3 Skyddande av företagets opartiskhet

Medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas. Medarbetare är i övrigt oförhindrad att framföra sin mening i sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor.

Mom 4 Innehav av annan befattning mm

Medarbetare får inte utan arbetsgivarens medgivande inneha konkurrerande befattning hos eller därmed jämförligt uppdrag i annat företag. Särskilt tillstånd krävs för att medverka i film, teater eller inom det kommersiella nöjeslivet eller för arbete i sådana företag som ägnar sig åt radio- och/eller TV-produktion.

Medarbetare får inte utan arbetsgivarens medgivande medverka i sådan reklam, där vederbörandes namn och ställning i företaget kan anses ha väsentlig betydelse.

Arbetsgivaren kan förbjuda innehav av bisyssla eller annan befattning om den uppenbarligen menligt påverkar medarbetarens arbete.

Medarbetare kan dock utan arbetsgivarens medgivande inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

Mom 5 Nyttjande av programuppslag utanför företaget

Medarbetare får endast efter särskilt tillstånd i förvärvssyfte förse andra massmedieföretag med material angående program eller förhållanden inom företaget. Medarbetare får inte heller utan särskilt tillstånd utnyttja program eller programuppslag utanför företaget.

Mom 6 Opartiskhet i tjänsten

Medarbetare skall i alla frågor som rör relationer till personer, företag eller institutioner alltid handla så, att tilltron till vederbörandes opartiskhet i tjänsten inte med fog kan ifrågasättas.

Mom 7 Särskild nämnd

Tvister mellan företaget och medarbetare angående tillämpningen av denna paragraf kan av endera parten hänskjutas till en nämnd. Nämndens yttrande, som skall lämnas skriftligt, är rådgivande och inkräktar inte på gällande förhandlingsordning mellan parterna. Nämnden skall bestå av sex ledamöter. Av dessa utses tre av arbetsgivarparten och tre av berörd lokal facklig organisation inom företaget. Till sammanträde i nämnden kallas en representant från vardera Medieföretagen och central facklig organisation.

§ 4 ARBETSTID

Mom 1 Omfattning

Mom 1:1 Omfattning

Medarbetare enligt detta avtal undantas från arbetstidslagen (1982:673).

Mom 1:2 Undantag från vissa bestämmelser

Medarbetare skall vara undantagen från bestämmelserna i mom 2-6 nedan om medarbetaren har en månadslön som överstiger ett inkomstbasbelopp (51 100 kr. 2010). Medarbetaren har istället rätt till fem extra semesterdagar per år. Dock skall mom 3:3 samt begränsningsreglerna avseende veckovila och nattvila tillämpas.

Anmärkning

Enligt mom 1:2. omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i mom 2-6. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. Om den berörda lokala arbetstagarorganisationen så begär skall arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

Mom 1:3 Överenskommelse om undantag från övertidsersättning

Arbetsgivaren och medarbetare som har en tjänsteställning som medför rätt att självständigt beordra andra medarbetare att arbeta övertid eller med hänsyn till sina arbetsuppgifter och/eller ställning naturligt sett har att själv avgöra behovet och förläggningen av egen övertid, kan träffa överenskommelse om att medarbetaren skall vara undantagen från tillämpningen av bestämmelserna i mom 4.

Istället för ersättning för övertidsarbete skall medarbetaren erhålla fem dagars extra semester och/eller högre lön.

Överenskommelse enligt detta moment skall vara skriftlig och avse ett kalenderår om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. Uppsägning av överenskommelsen kan ske senast den sista november respektive år. Vid uppsägning av överenskommelsen sker en omprövning av de extra förmåner i form av eventuell högre lön och extra semesterdagar, som utgetts som kompensation och mom 4 skall återigen tillämpas på medarbetaren.

Information om träffade överenskommelser om undantag enligt detta mom skall lämnas till berörd lokal facklig organisation inom två veckor efter det att överenskommelse träffats.

Anmärkning

Vid nyanställning av medarbetare med ringa arbetslivserfarenhet bör detta mom inte tillämpas förrän efter ett års anställning.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Mom 2:1 Normalarbetstid

Ordinarie arbetstid utgör 39 timmar och 10 minuter per helgfri vecka och den förläggs efter samråd mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation mellan klockan 07.00 och 18.00 och fördelas måndag till fredag.

Lokala parter kan träffa avtal om flexibel förläggning av arbetstiden för de som omfattas av normalarbetstid.

Olika lång ordinarie arbetstid kan efter lokal överenskommelse tillämpas under olika delar av året.

Mom 2:2 Produktionsarbetstid

För medarbetare som på grund av verksamhetens art har arbetsuppgifter som helt eller delvis måste utföras på andra tider än normalarbetstid utgör ordinarie arbetstid i genomsnitt 36,5 timmar per sjudagarsperiod oberoende av under perioden infallande helgdagar. För medarbetare i verksamhet där arbetet förläggs i form av kontinuerligt treskift med storhelgsdrift är arbetstiden i genomsnitt 32,5 timmar per sjudagarsperiod baserat på central överenskommelse från 21 oktober 1975.

Förläggning av schemalagd tid kan ske över veckans alla dagar, dock skall arbetstiden där så är möjligt förläggas på vardagar.

Mom 2:2:1 Schemaläggningsregler

Ordinarie arbetstid skall vara schemalagd. Arbetstidsschema skall, utöver att svara mot fastställda verksamhetsförutsättningar, så långt möjligt även tillgodose berörda medarbetares behov/intresse. Följande regler skall beaktas vid upprättande av arbetstidsschema:

- För att vid schemaläggning av produktionsarbetstid söka tillgodose individuella förläggingsönskemål - och därmed optimalt beakta enskilda medarbetares behov av regelbundenhet i arbetstidsförläggningen - skall, så långt möjligt, berörda medarbetare beredas tillfälle att i inbördes samråd förlägga sina arbetstider. En allmän utgångspunkt för denna möjlighet till förläggning av egen arbetstid är, om inte annat lokalt överenskommes, att samtliga arbetspass i aktuellt tjänstgörings-schema bemannas enligt fastställda verksamhetsförutsättningar.
- Arbetsledningen skall vid schemaläggningen eftersträva att uppnå enighet med berörda medarbetare och/eller facklig företrädare för dessa medarbetare.

Schemaläggningen av arbetstid görs, om inte överenskommelse lokalt träffas om annat, i olika etapper enligt följande:

Etapp 1: Övergripande schema för visst kvartal, innehållande uppgifter om produktionsprojekt, produktionsveckor samt övriga kända produktionsförutsättningar, görs minst 28 dagar före respektive kvartal. Om så är möjligt, bör alla sådana preciseringar, som nämns under Etapp 2, ske redan under Etapp 1 av planeringsprocessen. Det förhållandet att Etapp 2-preciseringar gjorts under Etapp 1 medför dock ingen inskränkning i möjligheterna att, när situationen så kräver, inom ramen för Etapp 2 vidta erforderliga justeringar i den detaljerade schemaläggningen.

Etapp 2: Schemaläggningen av arbetstider och veckoviloperioder sker därefter löpande med 28 dagars varseltid. Schemaläggningen skall omfatta 28 dagar om inte den verksamhet schemaläggningen avser är av sådan karaktär att kortare period erfordras.

Mom 2:2:2 Begränsningsregler

Vid all schemaläggning skall följande begränsningsregler iakttas:

Avräkningsperiod	Den i avtalet angivna genomsnittliga vecko-arbetstiden avräknas per kvartal.
Dagligt ordinarie arbetspass	Minst 5 och maximalt 12 timmar.
Restid	Restid skall inte – även om den räknas som arbetstid – ingå i beräkning av längd på dagligt ordinarie arbetspass.

Viloperiod mellan ordinarie arbetspass	Minst 11 timmar. Har viloperioden brutits av övertid har medarbetaren rätt till motsvarande ledighet i direkt anslutning till viloperioden eller snarast möjligt i anslutning därtill. Ledighet ska utgå utan avräkning av eventuell övertidskompensation.
Nattvila	Alla medarbetare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00. Avvikelse från denna regel får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.
Veckovila	Minst 58 timmar. Max 6 veckovilor per år får förläggas utanför hemorten om inte annat överenskommes mellan berörd medarbetare och arbetsgivare För medarbetare med produktionsarbets tid får två veckoviloperioder sammanläggas. Vid sammanläggning av två veckoviloperioder omfattar den sammanlagda ledigheten minst 96 timmar. I dessa 96 timmar skall alltid ingå tiden från 00.00 dag ett till 24.00 dag fyra.
Veckoslut	Minst två veckoslut (lördag-söndag) per fyra veckorsperiod skall i medeltal (räknat per år) vara arbetsfria. Medarbetaren är skyldig att arbeta högst 24 veckoslut per år.
Kvälls- och/eller nattjänst	Kvälls- och/eller nattjänstgöring (tid som infaller kl 18.00 till 06.00) får förläggas för medarbetare upp till elva gånger per fyra veckorsperiod. För vissa medarbetare där verksamheten så kräver får, efter lokal överenskommelse, kvälls- och/eller nattjänstgöring, som infaller mellan kl. 19.00 till 06.00, förläggas under fjorton kvällar per fyra veckorsperiod. Medarbetare som omfattas av

denna begränsningsregel har 34,5 timmars veckoarbetstid i genomsnitt per vecka.

För deltidsanställda skall antalet kvälls- och nattjänstgöringar proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden. Lokal överenskommelse om undantag kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Rast/paus Raster skall av arbetsledningen förläggas så att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast inräknas inte i medarbetarens arbetstid och innebär att medarbetaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Rast skall vara lägst en ½ timma och högst 1½ timma. Endast en rast får vara mindre än 1 timma.

Arbetet skall av arbetsledningen ordnas så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Pauser inräknas i arbetstiden.

Undantag från huvudregeln om maximalt fem timmars arbete mellan raster gäller dock för arbetspass som infaller kl 00-06 samt på lördag/söndag. Vid sådana tillfällen kan avgränsade arbetspass omfatta 6 timmar. I dessa fall skall en av pauserna uppgå till minst 15 minuter.

Måltidsuppehåll Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådant måltidsuppehåll inräknas i medarbetarens arbetstid.

Varsel Veckovila och förläggning av arbetstid skall meddelas minst 28 dagar i förväg (se dock mom 2.2.1).

Överliggningsrum När arbetspass förläggs så att det slutar kl. 00.00-06.00 ordnas med överliggningsrum.

Mom 2:3 Arbetstid vid kurs eller konferens

Deltagande i kurs eller konferens medför inte rätt till kompensation i form av OB eller övertidsersättning. För deltidsanställd medarbetare utgår dock övertidsersättning enligt mom. 4:2:1 upp till heltid. För det fall att schemalagd ledig dag infaller vid deltagande i kurs eller konferens har medarbetaren rätt att ta ut denna i nära anslutning till kursens eller konferensens avslut, efter överenskommelse med arbetsgivaren. Kurs eller konferens skall endast i undantagsfall förläggas till helger.

Mom 2:4 Uppgifter om arbetstid

Medarbetare ska föra och lämna uppgifter om arbetstid varje månad, om inte rapportering av arbetstid sker på annat sätt.

Mom 3 Övertid

Mom 3:1 Övertidsarbete

Varje påbörjad kvart tillgodoräknas som fullgjord övertid.

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

Anmärkning

Beträffande deltidsanställda medarbetare skall arbete som ersätts enligt mom 4:2:1 avräknas från övertidsutrymmet i mom 3:2 nedan.

Mom 3:2 Årligt allmänt övertidsuttag

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår.

Mom 3:3 Begränsningsmått av övertidsuttag

Den sammanlagda totala arbetstiden (ordinarie arbetstid + övertid) får inte överskrida 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod under en beräkningsperiod om tre månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid

Mom 3:4 Avräkning av övertid

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, skall avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 3:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 3:2 ovan. Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enats om annat.

Mom 3:5 Extra övertidsuttag

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

- a) högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen
- b) ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas därom, mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

Mom 3:6 Nödfallsövertid

Har naturkatastrof 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, skall övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 3:2 ovan.

Mom 3:7 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom 3. Medarbetaren, den lokala arbetstagarorganisationen eller central facklig representant har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 4 Övertidsersättning

Mom 4:1 Övertidsersättningens storlek

Mom 4:1:1 Ersättningsformer

Övertidsarbete ersätts i pengar (övertidsersättning) eller – om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och medarbetaren bör, så långt det är möjligt, medarbetarens önskemål beaktas när kompensationsledigheten skall läggas ut.

Mom 4:1:2 Övertidsarbete ej anslutet till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll eller rast.

Mom 4:1:3 Ersättning och tidsgränser

Övertidsersättning per timme utges enligt följande och inkluderar semestertillägg:

- a. för övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar – fredagar:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b. för övertidsarbete på annan tid:

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Anmärkning

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

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under a) utges med 1½ timme och för övertidsarbete som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 4:2 Övertidsersättning deltidanställda

För deltidanställda medarbetare finns tre olika ersättningar beroende på när övertidsarbete utförs.

Mom 4:2:1 Övertidsersättning upp till heltids ordinarie arbetstid

Om arbete utförs på tid utöver den för deltidanställds avtalade dagliga arbetstiden men inom ordinarie arbetstid för heltidsanställda på arbetsplatsen ersätts denna övertid per timme med:

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

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

Deltidsanställd kan, istället för övertidsersättning, kompenseras för denna övertid i form av kompledighet, timme för timme, efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom 4.2.2 Övertidsersättning utöver ordinarie heltidsarbetstid

Utför deltidsanställd arbete på tid utanför den vid arbetsplatsen för heltidsanställda ordinarie arbetstiden ersätts denna enligt mom 4:1.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4:1 och 4:2:3 nedan skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande heltidslön.

Mom 4.2.3 Övertidsersättning upp till heltid av ordinarie arbetstid vid produktionsarbetstid

Vid arbete som utförs utanför den schemalagda arbetstiden vid produktionsarbetstid, men inom normalarbetstiden för heltidsanställd, oavsett om arbetet sker i anslutning till ordinarie arbetstid eller på ledig dag, ersätts varje timme med

månadslönen

94

Avräkning av arbetstid sker per 4-veckorsperiod.

Deltidsanställd skall normalt inte beordras utföra övertidsarbete på för denne arbetsfri dag.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid, upp till normal arbetstid för heltid, medräknas endast fullgjord halvtimme.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 5 Ersättning för arbete på obekvämtid

Mom 5:1 Ersättning för obekvämtid

Obekvämtid ersätts per timme enligt följande:

Måndag – fredag

från kl 18.00 till kl 23.00

Ob-ersättning

månadslönen

545

från kl 23.00 till kl 03.00

månadslönen

364

från kl 03.00 till kl 07.00

månadslönen

273

Lördag – söndag

från lördag kl 00.00 till söndag kl 24.00

månadslönen

273

Vid *helger* gäller dock följande:

Från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi
himmelfärdsdag och alla helgons dag

till kl. 00.00 första vardagen efter
respektive helg

månadslönen

273

Från kl 18.00 på skärtorsdagen och samt
från 07.00 på nationaldagen, pingst,
midsommar-, jul- och nyårsafton till kl.
00.00 första vardagen efter respektive
helg

månadslönen

136

Mom 5:2 Undantag från ersättningsreglerna

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas mellan arbetsgivare och enskild medarbetare i mer kvalificerad befattning där skälig ersättning utges i annan form t.ex. extra semester och/eller högre lön. Den berörda lokala fackliga organisationen skall informeras om sådan överenskommelse inom 2 veckor efter överenskommelse träffats.

Mom 5:3 Övertidsersättning och ersättning för obekvämtid

Ersättning för obekvämtid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

Mom 5:4 Sjuklön och ersättning för obekväm arbetstid

Kompensation för arbete på obekväm arbetstid ingår inte i underlaget för beräkning av sjuklön från 15:e dagen samt för övertidsersättning. Däremot ingår kompensation för arbete på obekväm arbetstid i pensionsunderlaget.

Mom 5:5 Förutsättning för ersättning

Bestämmelsen gäller endast arbete på obekväm tid som beordrats eller godkänts av arbetsgivaren.

Mom 6 Beredskap

Mom 6:1 Ersättning för beredskap

Beredskap ersätts per beredskapstimme med månadslönen
1 400

Dock gäller följande:

Fredag – söndag

Från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00 månadslönen
900

Från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00 månadslönen
600

Vid helger

Från kl 18.00 dagen före till kl 07.00
trettondagen, 1 maj, Kristi himmels-
färdsdag och alla helgons dag samt
nationaldagen månadslönen
900

Från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi
himmelsfärdsdag och alla helgons dag
samt nationaldagen till kl 00.00 första
vardagen efter respektive helg månadslönen
600

Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från
kl 07.00 på pingst-, midsommar- jul- och
nyårsafton till kl 00.00 första vardagen
efter respektive helg månadslönen
350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

Vid påkallad inställelse på arbetsstället utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas ut. Vid påkallad inställelse till annan plats än arbetsstället, t.ex. i hemmet, så skall ersättningen regleras i lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Finns inte sådan överenskommelse utges övertidsersättning för arbetad tid dock minst för en timme. För arbete mellan kl. 22.00 och 06.00 ersätts medarbetaren för minst tre timmar.

Mom 7 Nationaldagen

De år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag skall medarbetare som den dagen har arbetstidsform normalarbetstid, erhålla en dags kompensationsledighet att uttas efter överenskommelse mellan den enskilde medarbetaren och arbetsgivaren.

§ 5 RESOR I TJÄNSTEN

Mom 1 Arbetstid vid tjänsteresa

Mom 1:1 Allmänna bestämmelser

Med tjänsteresa avses resa som medarbetare företar inom ramen för sin anställning till annan plats och ort än sin ordinarie arbetsplats. Tjänsteresa ska vara beordrad i förväg eller godkänd i efterhand av arbetsgivaren.

För medarbetares tjänsteresa till någon av arbetsgivarens fasta arbetsplatser/ordinarie produktionslokaler gäller de vid arbetsplatsen/- produktionslokalen för jämförbara medarbetare gällande arbetstidsreglerna.

För medarbetare som stationeras utomlands skall anställningsvillkoren regleras genom särskilt utlandsreglemente.

Mom 1:2 Arbetstid mm vid inrikes tjänsteresa

Mom 1:2:1 Inrikes tjänsteresa

Vid annan tjänstgöring inom Sverige är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod. Vid annan tjänstgöring inom Sverige som varar kortare tid än sju dagar är arbetstiden

- För medarbetare med normalarbetstid i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter totalt.
- För medarbetare med produktionsarbetstid enligt gällande arbetstidsschema.

Mom 1:2:2 Ledighet under inrikes tjänsteresa

Medarbetare har under tjänsteresa rätt till en sammanhängande ledighet om 48 timmar för varje sjudagarsperiod.

Medarbetare som inte kan få ut ledigheten under tjänsteresan har rätt att få ut ledigheten i anslutning till hemkomsten, utan avräkning av eventuell övertidskompensation.

Mom 1:3 Arbetstid och ersättning vid utrikes tjänsteresa

Arbetstiden är i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter per sjudagarsperiod.

För beordrat eller i efterhand godkänt arbetet utöver ordinarie arbetstid vid utrikes tjänsteresa utges, om avtal inte träffas om annat, utrikesersättning. Vid arbete utöver 7 timmar och 50 minuter per arbetsdag och för arbete utöver 39 timmar och 10 minuter per sjudagarsperiod ersätts varje timme med:

månadslönen

87

Ersättning betalas för fullgjorda halvtimmar

Medarbetare som inte har rätt till övertids- och/eller OB-ersättning vid arbete i Sverige erhåller inte utrikesersättning.

Vid utrikes tjänsteresa utges traktamente.

För deltidsanställd medarbetare utgår övertidsersättning enligt § 4 mom 4.2.1 för tid upp till motsvarande heltid.

Tjänsteresa ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande inom respektive företag.

Denna paragraf tillämpas vid tjänsteresor som påbörjas från och med den 1 juli 2010.

Mom 1:3:1 Ledighet under utrikes tjänsteresa

Medarbetare har rätt till en sammanhängande ledighet under tjänsteresa om 36 timmar för varje sjudagarsperiod.

Medarbetare som inte kan få ut ledigheten under tjänsteresan har rätt att få ut ledigheten i anslutning till hemkomsten.

Mom 1:4 Tillfällig produktionsplats

Den genomsnittliga arbetstiden skall vara 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod för samtliga anställda, oberoende av den enskilda medarbetarens normala arbetstidsförläggning, som deltar i programproduktion på produktionsplatser utanför företagets ordinarie produktionslokaler, så kallade tillfälliga produktionsplatser, och vilka produktioner sträcker sig över minst 5 dygn.

Medarbetare som normalt arbetar enligt annan arbetstidsform, skall underrättas om att förändrad arbetstidsförläggning kommer att ske enligt reglerna om varseltider. Medarbetaren äger rätt till kompensationsledighet timme för timme för den ordinarie arbetstid medarbetaren utför på tillfälliga produktionsplatser utöver sitt normala arbetstidsmått. Ledigheten förläggs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren, normalt i anslutning till hemkomsten.

Mom 2 Social trygghet

Under utlandsvistelsen skall medarbetare tillförsäkras social trygghet motsvarande de avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som gäller för medarbetaren vid dennes ordinarie arbete i Sverige.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses ITP, TGL, TFA och förmåner enligt trygghetsavtalet. Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning och pensionsförmåner enligt lagen om allmän försäkring.

Mom 3 Restid inom Sverige

Med restid avses den tid under en tjänsteresa som går åt för resan till och från bestämmelseorten inom Sverige. Restid räknas som arbetstid dock högst till en total tid för arbete + resa av 13 timmar per kalenderdygn. För medarbetare som kör bil räknas hela tidsåtgången som arbetstid. Utnyttjar medarbetaren sovplats på tåg eller båt, räknas inte tiden 20.00–08.00 som arbetstid.

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Sådan restid, som för medarbetaren sker på övertid, skall inte räknas in i de övertidskvoter som anges i § 4 mom 3:2 och 3:6. Medarbetare skall inte beordras till tjänsteresa med avräkning enligt denna undantagsregel på för medarbetaren schemalagd ledig dag. Om medarbetaren beordras till resa på ledig dag kompenseras detta som om övertidsarbete skulle ha utförts under 4 timmar.

Mom 4 Restid vid utrikes tjänsteresa

Vid utrikes tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid ersätts medarbetare för varje timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

För varje resa ersätts högst fem timmar.

Om företaget bekostat sovplats på tåg eller båt under resan, eller del av denna, ska tiden klockan 22-08 inte medräknas.

Medarbetare som inte har rätt till övertids- och/eller OB-ersättning i Sverige erhåller inte restidstidsersättning enligt denna paragraf.

Denna paragraf tillämpas vid tjänsteresor som påbörjas från och med den 1 juli 2010.

§ 6 LÖN

Mom 1 Månadslön

Om inte arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om annat, utgår lön i form av månadslön.

I övrigt kan rörliga lönedelar förekomma enligt detta avtal.

Mom 2 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag, om fler än fem, som anställningen omfattar utges en daglön.

Omfattar anställningen fem arbetsdagar eller mindre av en kalendermånad utgår lön med 1/21 del av månadslönen per dag.

§ 7 SEMESTER

Mom 1 Allmän bestämmelse

Semester utgår enligt semesterlagen med f.n. 25 semesterdagar samt enligt de preciseringar och tillägg som följer av mom 2 - 6.

Mom 2 Semesterår och intjänandeår

Löpande kalenderår skall vara semesterår och intjänandeår. Har av speciella skäl semester delvis inte kunnat beredas medarbetare före kalenderårets utgång, har medarbetaren rätt att få ut resterande antal semesterdagar näst påföljande år, dock inte senare än under mars månad.

Mom 3 Semesterns längd mm

Mom 3:1 Semesterns längd

Medarbetare har rätt till 25 semesterdagar per kalenderår. Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetaren enligt § 4 mom 1:3 samt 5:2 kan medarbetaren i stället för 25 semesterdagar erhålla ytterligare upp till 5 semesterdagar.

Medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyller 40 år har varje semesterår rätt till ytterligare tre semesterdagar utöver de semesterdagar som följer av stycke 1 ovan.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För medarbetare med flera semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § semesterlagen.

Regler för beräkning av antalet semesterdagar för medarbetare med intermittert arbetstidsförläggning eller intermittert deltidsarbete se mom 8.

Mom 3:2 Garanti

Medarbetare som i det individuella fallet på grund av kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har rätt till större antal semesterdagar än detta avtal stadgar, skall inte drabbas av försämring enligt detta avtal.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning mm

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt mom 4:2.

Mom 4:2 Semestertillägg

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret skall för varje kalenderdag (hel eller del av) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. 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.

Beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel skall inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning om medarbetaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

- 1. Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att medarbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget justeras upp genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar som medarbetaren är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som medarbetaren har tjänat in.*
- 2. Vad övertidsersättning beträffar har divisorerna i § 4 mom 4 justerats ned så att de inbegriper semesterlön.*

Mom 4:3 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom

4:2. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Vid tidsbegränsad anställning i högst 14 dagar beräknas semesterersättning med 12 procent på den uppburna ersättningen. Vid kortare anställningar inom programverksamheten kan beroende på anställningens särskilda karaktär, semesterersättning med 12 % på den uppburna ersättningen utgå för en längre tidsperiod, dock högst omfattande 60 dagar, efter särskild överenskommelse med medarbetaren.

Mom 4:4 Löneavdrag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 4:5 Förändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren tidigare under intjänandeåret/semesteråret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid under redan passerad del av intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under övervägande antalet kalenderdagar av månaden

Mom 4:6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande om inte lokal överenskommelse träffas om annat:

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Om medarbetarens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har denne rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen utbetalat à conto.

Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:2.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Rätt att spara semesterdagar mm

En medarbetare som har rätt till fler än 20 semesterdagar med semesterlön har rätt att spara det antal semesterdagar som överstiger 20, förutsatt att medarbetaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och enskild medarbetare skall träffa överenskommelse om hur ovannämnda sparade semesterdagar skall läggas ut såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Medarbetare som vill spara semesterdagar skall underrätta arbetsgivaren om detta senast den 31 december under semesteråret. Om medarbetaren inte meddelar arbetsgivaren sin avsikt att spara resterande under året inte uttagna semesterdagar skall, under förutsättning av att reglerna om sparande av semester är tillämpliga, återstående semesterdagar betraktas som sparade. Har medarbetaren under året varken tagit ut eller meddelat sin avsikt att ta ut sparade semesterdagar, som enligt reglerna för semestersparande måste läggas ut, har arbetsgivaren rätt att vid semesterårets slut avlösa sådana semesterdagar i pengar.

Mom 5:2 Uttagande av sparad semester

Sparade semesterdagar skall tas ut i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag skall tas ut före övriga semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Mom 5:3 Semesterlön och semestertillägg för sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:2 (exklusive anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 procent skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår då dagen sparades.

Mom 6 Avräkning av semesterlön

Om medarbetare som efter egen uppsägning slutar sin anställning under löpande kalenderår dessförinnan har fått ut för mycket semesterlön, görs avdrag på lönen under uppsägningstiden. Sådant avdrag skall dock inte göras om anställningstiden vid uppsägningstillfället uppgår till minst tre år.

Avdrag skall inte heller göras om anställningen upphör på grund av

1. medarbetarens sjukdom eller
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket lagen om anställningsskydd (1982:80) eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till medarbetaren personligen.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande, se § 12 mom 3:8.

Mom 8 Semester för medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning

Med medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning avses medarbetare som har sin arbetstid (hel- eller deltid) förlagd med oregelbundet antal arbetstimmar per arbetsdag. Med medarbetare med intermittent deltidsarbete avses medarbetare som enligt sitt arbetstidsschema inte arbetar varje dag i veckan.

För beräkning av antalet semesterdagar för medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning eller deltidsarbete gäller, med avvikelse från bestämmelserna i 9 § semesterlagen, följande.

Mom 8:1 Semesterledighet som beräknas vara högst 18 dagar

Vid semesterledighet som beräknas vara högst 18 dagar (mindre än tre veckor) skall det sammanlagda antalet arbetstimmar, som enligt tjänstgöringsschemat skulle ha utförts under semesterledigheten, divideras med det tal som motsvarar medarbetarens genomsnittliga arbetstid per dag.

Det aktuella talet för i detta avtal angivna arbetstidsformer och de vanligast förekommande sysselsättningsgraderna framgår av tabellen:

Medarbetare med arbetstidsmätt	Genomsnittlig arbetstid per dag för		
	Heltid	$\frac{3}{4}$ -tid	$\frac{1}{2}$ -tid
39,17 tim/vecka	7,83 tim	5,88 tim	3,92 tim
36,5 tim/vecka	7,30 tim	5,48 tim	3,65 tim
32,5 tim/vecka	6,50 tim	4,88 tim	3,25 tim

Den kvot som sålunda erhålls (beräknad med två decimaler) utgör såväl antalet semestertillägg som antalet förbrukade semesterdagar under semesterledigheten.

Vid upprepad semesterledighet av detta slag under semesteråret summeras antalet utbetalda semestertillägg respektive utlagda semesterdagar.

Mom 8:2 Semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar

Vid semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar förläggs semesterdagarna till måndag - fredag med medarbetarens genomsnittliga arbetstidsmätt för varje semesterdag. Eventuella arbetsskyldiga veckoslut omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten skall vara lediga utan att semesterdagar konsumeras.

Lördagar och söndagar som infaller under aktuell semesterledighet räknas inte som semesterdagar. Med söndag jämställs helgdag, påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Semesterledighet enligt denna punkt skall i regel börja på en måndag.

Avstämningsregler

Målsättningen med reglerna i mom 8:1 och 8:2 är att i möjligaste mån uppnå samma semesterförmåner som gäller för heltidsarbetande medarbetare med regelbunden arbetstid.

Semesterskuld

Om summan av utbetalda semestertillägg/utlagda semesterdagar enligt mom 8:1 och antalet utlagda semesterdagar enligt mom 8:2 vid semesterårets utgång överstiger vad medarbetaren är berättigad till under aktuellt år, regleras semesterskulden antingen mot påföljande års semesterrätt eller genom kvittning mot tidigare sparad semesterrätt.

Semesterfordran

Om summan av utbetalda semestertillägg/utlagda semesterdagar enligt mom 8:1 och antalet utlagda semesterdagar enligt mom 8:2 vid semesterårets utgång understiger vad medarbetaren är berättigad till, så hanteras sådan semesterfordran, både vad avser semestertillägg och semesterdagar, enligt tillämpliga regler i denna paragraf.

§ 8 SJUKLÖN MM

Mom 1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:3 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-5.

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

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

I de fall den avtalade anställningstiden är kortare än en månad är rätten till sjuklön begränsad enligt 3 § lagen om sjuklön.

Bestämmelserna i denna paragraf som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna gäller även medarbetare som innehar en anställning som utgör bisyssla.

Mom 1:1 Pensionärer

Medarbetare som står kvar i tjänst eller anställs vid företaget efter 67 års ålder eller efter gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen har inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalendern dagen om inte särskild överenskommelse träffats om detta vid anställningen och om uppsägningstiden är en månad från både arbetsgivaren och den anställdes sida.

Mom 2 Sjukanmälan mm

Mom 2:1 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om medarbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av

risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

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

Mom 2:2 Försäkran

Medarbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar han skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 2:3 Läkartyg

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

Om arbetsgivaren begär det skall medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkartyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklönens storlek mm

Mom 3:1 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan. Arbetsgivaren skall därvid göra sjukavdrag från den aktuella månadslönen.

Mom 3:2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

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

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den skift- eller ob-ersättning som denne gått miste om.

För den första frånvarodagen
(karensdagen) i sjuklöneperioden

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

respektive med

Fr. o. m. den andra
frånvarodagen i
sjuklöneperioden

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

Anmärkning 1

För medarbetare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr.o.m. första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag under denna enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

Anmärkning 2

Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att medarbetaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, skall avdraget för den första frånvarodagen beräknas enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Mom 3:3 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

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

F För medarbetare med månadslön om högst 26 500 kronor:

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

För medarbetare med månadslön över 26 500 kronor:

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

*prisbasbeloppet

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Anmärkningar

1. Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande prisbasbelopp dividerat med 12. Prisbasbeloppet för 2010 är 42 400 kr och lönegränsen för 2010 är således 26 500 kr.
2. Sjukavdraget per dag får inte överstiga daglönen

Mom 3:3:1 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om medarbetaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall arbetsgivaren utge sådan

- till medarbetare i grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- till medarbetare i grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller under en sjukperiod.

Medarbetare tillhör grupp 1

- om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
eller
- om medarbetaren övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Medarbetare tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren 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 medarbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, skall antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

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

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukersättning eller aktivitetsersättning börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1 Arbetsskada och rehabilitering

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Om en medarbetare är frånvarande med rehabiliteringspenning under eljest sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:3:1 görs löneavdrag som vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3.

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

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

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

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

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1 Ej informerat om viss sjukdom

Om en medarbetare vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

Mom 5:2 Friskintyg kan ej presenteras

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av en medarbetare men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådan, har medarbetaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5:3 Nedsatta sjukförmåner

Om en medarbetares sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5:4 Ersättning från trygghetsförsäkring (TFA)

Om en medarbetare har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - medarbetaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 5:5 Skada hos annan arbetsgivare

Om en medarbetare har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse skall arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5:6 Vissa andra inskränkningar

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om medarbetarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om medarbetare kvarstår i tjänst eller anställs efter 67 års ålder, eller efter ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen, om inte särskild överenskommelse om detta träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren förutsatt att uppsägningstiden från båda parter är en månad
- om medarbetaren 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 3:3:1 undantag 2.*
2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom 4.*

Mom 6 Föräldralön

Mom 6:1 Rätten till föräldralön

En medarbetare som är tjänstledig med föräldrapenning eller havandeskapspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om:

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd vid barnets födelse eller vid mottagandet av adoptiv- eller fosterbarn och

Mom 6:2 Föräldralönens storlek

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 föräldralöneavdrag beräknat per dag om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd
- 4 månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag om medarbetaren har varit anställd i två år i följd eller mer

Föräldralöneavdraget är:

För medarbetare med månadslön om högst 35 000 kronor:

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

För medarbetare med månadslön över 35 000 kronor:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}^*}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ pbb}^*)}{365}$$

* prisbasbeloppet

Föräldralön utges endast för sammanhängande ledighetsperiod om minst en månad om inte annat överenskommes mellan lokala parter eller enskild medarbetare och närmaste chef.

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp dividerat med 12. Prisbasbeloppet för 2010 är 42 400 kr och lönegränsen för 2010 är således 35 000 kr.

Mom 6:3 Utbetalning

Föräldralönen utbetalas ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid som medarbetaren erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Mom 6:4 Samordning föräldrapenning

Föräldralön utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 6:5 Avdrag vid havandeskap

Under tjänstledigheten för havandeskap görs avdrag enligt § 9 mom 2:2. Detta gäller både när medarbetaren har rätt till föräldralön enligt ovan och när medarbetaren saknar sådan rätt.

Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

V Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning under högst 15 arbetsdagar per medarbetare, barn och år görs avdrag per timme beräknat enligt följande.

För medarbetare med månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet/12 (26 500 kronor 2010):

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

För medarbetare med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet/12 (26 500 kronor 2010):

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

*prisbasbeloppet

För varje arbetsdag en medarbetare är helt eller delvis ledig tas en av de 15 dagarna i anspråk.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning utöver 15 arbetsdagar gäller följande eftersom tillfällig föräldrapenning beräknas per timme oavsett ledighetens längd.

Om en medarbetare är frånvarande utöver ovan nämnda 15 dagar, görs löneavdrag per frånvarotimme med:

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader skall medarbetarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom 8 Smittbärare

Om en medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning gäller följande:

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs för frånvaro t o m den 14:e kalenderdagen avdrag per timme med

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

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:3.

Mom 9 Förmåner enligt lagen om statligt personskadeskydd

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

§ 9 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET

Mom 1 Permission

Med permission avses en kort ledighet med bibehållen lön. Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom medarbetares familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar. När påsk-, midsommar- och julafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1 Allmänna bestämmelser

Med tjänstledighet avses ledighet utan lön. Tjänstledighet beviljas enligt lag eller i övrigt om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för medarbetaren ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde medarbetaren. För medarbetare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag skall motsvarande regel tillämpas.

Mom 2:2 Löneavdrag

När en medarbetare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om medarbetaren är tjänstledig:

- under en period om högst 5 arbetsdagar skall för varje dag som medarbetaren är tjänstledig avdrag från månadslönen göras med 1/21.
- under en period längre än 5 arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde medarbetaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med daglönen,
- För del av dag görs avdrag per timme med månadslönen delad med 175

Om medarbetaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittent deltidsarbete) skall tjänstledighetsavdrag göras genom att månadslönen divideras med faktorn:

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

Anmärkning

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

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken medarbetaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag för denne.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall medarbetarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

§ 10 KOMPETENSUTVECKLING

Mom 1 Allmänt

Arbetsgivaren ansvarar för all kompetensutveckling av medarbetarna i tjänsten. Kompetensutvecklingen styrs av företagets långsiktiga utveckling samt medarbetarnas behov av utveckling i arbetet. Medarbetaren har, vid sidan av arbetsgivaren, ett eget ansvar för att hans/hennes kompetens utvecklas i takt med företaget. Den årliga verksamhetsplaneringen skall omsättas i aktiva kompetensutvecklingsåtgärder för enskilda medarbetare.

I det årliga medarbetarsamtalet, mellan chef och medarbetare skall alltid kompetensutvecklingsbehovet för varje medarbetare diskuteras och beslutade kompetensutvecklingsinsatser för individen dokumenteras och följas upp.

Mom 2 Lokalt inflytande

I anslutning till att arbetsgivarens årliga verksamhetsplan fastställs skall arbetsgivaren samverka med de fackliga organisationerna om planerade kompetensutvecklingsinsatser. Arbetsgivaren skall dessutom minst en gång per år till de fackliga organisationerna redovisa en sammanfattning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser inom företaget och företagets bedömningar om framtida kompetensbehov.

§ 11 UPPHOVSRÄTT

Mom 1 Rätten till upphovsrättsligt skyddade verk och prestationer

För vissa medarbetare råder ett upphovsrättsligt anställningsförhållande. Med detta avses att dessa i tjänsten framställer litterära och konstnärliga verk eller utför andra prestationer som skyddas av upphovsrättslagen.

Rätten till sådana verk och prestationer tillkommer företaget för nyttjande i dess verksamhet såväl under anställningstiden som därefter. Vid utnyttjandet skall företaget iakta medarbetarens ideella rätt enligt 3 § upphovsrättslagen.

De närmare förutsättningarna för företagets utnyttjande regleras i överenskommelse mellan de lokala parterna.

Mom 2 Ersättning för visst utnyttjande

För utnyttjande utöver vad som kan anses ligga inom ramen för anställningsavtalet betalar företaget årligen ett belopp att fördelas bland berörda medarbetare. Beloppet fastställs årligen av de centrala parterna i förhandling.

Fördelningen av ersättningen sker enligt regler och i former som de lokala parterna kommer överens om.

§ 12 UPPSÄGNING

Mom 1 Uppsägningstid

Mom 1:1 Uppsägning från medarbetares sida

Uppsägningstiden vid uppsägning från medarbetares sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget*	Medarbetarens uppsägningstid			
	Medarbetaren har			
	inte fyllt 23 år	fyllt 23 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
	Uppsägningstid i månader			
Mindre än 6 månader	1	1	1	1
fr.o.m. 6 månader till 2 år	1	1	2	3
fr.o.m. 2 år	1	3	3	3

* Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i lagen om anställningsskydd.

Mom 1:2 Uppsägning från arbetsgivarens sida*)

Uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget**	Medarbetarens uppsägningstid		
	Medarbetaren har		
	inte fyllt 23 år	fyllt 23 år	fyllt 35 år
	Uppsägningstid i månader		
Mindre än 6 månader	1	3	3
fr.o.m. 6 månader till 2 år	1	3	4
fr.o.m. 2 år till 6 år	1	6	6
fr.o.m. 6 år	2	6	6

* Om uppsägning sker på grund av arbetsbrist måste observeras att det i omställningsavtalet finns bestämmelser som skall beaktas av arbetsgivaren.

** Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i lagen om anställningsskydd

Om en medarbetare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen har uppnått 55 års ålder och en sammanhängande anställningstid om 10 år, skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 2 Formen för uppsägning mm

Mom 2:1 Uppsägning

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägning ändå sker muntligen bör medarbetaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2:2 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd skall ge lokalt till arbetstagarorganisation skall anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselkrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbunds adress.

Mom 2:3 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för medarbetare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För medarbetare som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats gäller följande. För varje kalenderdag då medarbetaren inte kan erbjudas arbete skall inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till medarbetaren gäller följande. För varje kalenderdag, då medarbetaren inte kan erbjudas arbete skall sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperioden erhållna ersättningen.

Mom 2:4 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de medarbetare som skall sägas upp, så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd komma överens om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

Om inte de lokala parterna enas, äger förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller såväl den lokala som 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 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga

- om medarbetaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre: 2 månader. Efter 3 års anställning gäller dock uppsägningstid enligt tabellen i mom 1:2
- i övriga fall: den tid som anges i tabellen mom 1:2

Mom 3:2 Anställning på prov

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 3:3 Pensionärer

Om medarbetaren står kvar i tjänst vid företaget efter 67 års ålder eller efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Samma sak gäller om en medarbetare anställs vid företaget efter det att han uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

Mom 3:4 Uppnådd pensionsålder

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår 67 års ålder eller efter den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, om inte medarbetaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 3:5 Förkortning av medarbetares uppsägningstid

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om medarbetaren kan tillåtas göra det.

Mom 3:6 Skadestånd när medarbetare inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som medarbetaren därigenom vållar. Skadeståndet skall lägst uppgå till det belopp som motsvarar medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden, som han inte har iakttagit.

Mom 3:7 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som medarbetaren har varit anställd och
- de arbetsuppgifter som medarbetaren har haft att utföra samt om medarbetaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.

Mom 3:8 Intyg om uttagen semester

När medarbetarens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få intyget. Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha tagits ut först.

§ 13 FÖRHANDLINGSORDNING

Mom 1 Tillämpningsområde

Denna förhandlingsordning skall tillämpas vid handläggning av rättstvister.

Förhandlingsordningen skall dock inte tillämpas vad avser tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtal som innehåller annan reglering av partsställningarna eller en särskild förhandlingsordning.

Om det uppkommer tvist om en medarbetares arbetskyldighet eller hans rätt till lön eller annan ersättning skall 34 - 37 §§ medbestämmandelagen tillämpas.

Om arbetsgivaren påkallar förhandling enligt 34 § tredje st. eller 35 § medbestämmandelagen skall förhandling äga rum såväl lokalt som centralt innan talan får väckas i tvisten.

I anställningsskyddstvister skall 40 - 41 §§ anställningsskyddslagen tillämpas.

Mom 2 Preskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller enligt enskilt avtal eller kollektivavtal, skall parten påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandling skall dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om parten inte påkallar förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.

Mom 3 Förfarandet

Den part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Parterna skall därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

En förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om en part begär det, skall det föras protokoll över förhandlingen, som justeras av båda parter.

En förhandling skall anses vara avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd.

Kan parterna inte enas om att förhandlingen är slutförd, skall den anses vara avslutad då den part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättar motparten om att han frånträder förhandlingen.

Mom 4 Lokal förhandling

Lokal förhandling hålls mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation som har utsetts att företräda medarbetarna.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag den påkallats, om inte parterna enas om något annat.

Mom 5 Central förhandling

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling kan ärendet hänskjutas till central förhandling mellan Medieföretagen och den centrala arbetstagarorganisationen.

Framställning om central förhandling skall göras senast två månader från den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Om en part försummar detta förlorar parten rätten till förhandling såvitt avser skadeståndsyrkanden eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den påkallats, om inte parterna enas om något annat.

Mom 6 Avgörande av rättstvist

Om en rättstvist som rör lag, enskilt avtal eller kollektivavtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får en part hänskjuta tvisten till Arbetsdomstolen, om inte parterna enas om att hänskjuta tvisten

till annan av parterna överenskommen skiljeinstans för bindande avgörande.

Avser tvisten skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal skall talan väckas hos Arbetsdomstolen inom tre månader från det att den centrala förhandlingen avslutats.

Om det har funnits hinder mot att en förhandling kommer till stånd och detta inte har berott på den part som har försökt få förhandlingen till stånd, räknas tiden från det att förhandlingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Om en part inte väcker talan inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till talan.

Mom 7 Uppsägningstid

Denna förhandlingsordning gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

§ 14 GILTIGHETSTID

Mom 1 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2010 till och med den 31 mars 2012 och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

För förhandlingsordningen enligt § 12 råder särskilda uppsägningstider.

Lokala avtal som tecknats med stöd av det centrala avtalet om allmänna villkor, skall normalt ha samma giltighetstid som det centrala avtalet och bör av lokala parter ses över och i mån av behov anpassas till följd av ett nytt centralt avtal.

Mom 2 Uppsägning

Uppsägning skall ske skriftligt för att vara gällande.

Programanställning

1.

Programanställning syftar till att berika public service företagens utbud. Berikningen sker genom att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid arbeta i public service företagens programverksamhet och innehållsproduktion.

Med programanställning förstås en utomståendes medverkan i identifierbar innehållsproduktion, program eller programprojekt.

Programanställning får inte användas för att ersätta andra anställningsformer.

Programanställning är tillkommen för att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid berika programverksamheten. Därför medför programanställning inte företrädesrätt enligt LAS 25 § till ny programanställning. Företrädesrätt till andra lediga befattningar erhåller medarbetaren efter sammanlagt 24 månaders programanställning under treårsperioden.

Programanställd omfattas av gällande Upphovsrättsavtal mellan parterna och har därför också rätt att komma ifråga för ersättning enligt dessa avtal.

2.

Programanställningar kan omfatta högst 36 månader från första anställningsdagen i programanställning. Efter 36-månadersgränsen passerats kan ny programanställning inte avtalas förrän efter 36 månader.

3.

För att följa upp tillämpningen av detta avtal, ska de lokala parterna i resp. programföretag, gemensamt utforma information om villkoren för programanställning samt minst en gång per år gemensamt följa upp omfattningen och tillämpningen av avtalet.

4.

Dessa regler tillämpas endast på personer vars anställningsavtal träder ikraft 2007-06-01 eller senare. Reglerna har ingen retroaktiv verkan.

5.

Lokala parter kan teckna lokala avtal om formerna för programanställning. Sådant avtal får dock inte innebära att reglerna i detta avtal ändras.

Lokala avtal och överenskommelser

Lokalt avtal arbetstid SVT

Lokalt arbetstidsavtal inom SVT (som komplement till de centrala kollektivavtalen mellan SRAO och Sif och Sveriges Ingenjörer/DIK)

Parter: Sveriges television AB
Saco-föreningen vid SVT
Sif-klubben vid SVT

Tid: 2006-11-17–2007-04-26

Närvarande: För SVT
Peter Fogelmarck
Heléne Axelsson-Sahlin
Marianne Lundén
Catharina Strömqvist (delvis)

För SACO
Erik Lundbeck

För Sif
Tommy Eklund
Gun Karlsson (delvis)
Lameck Muwanga (delvis)
Artur von Schmalensee (delvis)

§ 1 Inledning

Lokala parter vid SVT, Sveriges Television AB å ena sidan och Sifklubben samt SACO-föreningen å den andra, är ense om behovet av ytterligare arbetstidsformer och viss annan lokal reglering som komplement till arbetstidsreglerna i de centrala kollektivavtalen. Efter noggranna överväganden har parterna därför enats om denna överenskommelse. Överenskommelsen löper parallellt med berörda kollektivavtal, men kan av envar lokal part sägas upp med tre månaders uppsägningstid om parten upplever att det lokala avtalet inte fyller sin funktion.

Bilagedel

Detta lokala avtal innehåller fem delar: en allmän del, en arbetstidsform, Personlig arbetstid, samt en del kring varseltider, en del som reglerar flexibel arbetstid och en del som reglerar sommar-/vintertid.

§ 2 Allmänt

Oavsett vilka arbetstidsformer som tillämpas - lokala former eller former reglerade i de centrala kollektivavtalen - så ska regelbunden uppföljning ske av chefer och projektledare så att rätt arbetstidsform används. Oavsett arbetstidsform ska all utförd arbetstid redovisas. Formerna för redovisning varierar mellan de olika arbetstidsformerna.

Arbetstider och arbetstidsformer ska fortlöpande utvärderas, omprövas när/om det är nödvändigt och anpassas. Varje medarbetares arbetstid ska följas av personalansvarig chef i syfte att följa upp såväl den enskildes arbetstid som det totala arbetstidsuttaget. Detta gäller även beträffande anställda som inte har rätt till särskild kompensation för arbete på overtid eller som har personlig arbetstid.

§ 3 Personlig arbetstid

Arbetsgivare och medarbetare kan träffa överenskommelse om att personlig arbetstid skall gälla för medarbetaren. Information om träffade överenskommelser om personlig arbetstid skall med motivering lämnas till facklig organisation inom två veckor efter det att överenskommelse träffats. Överenskommelsen träder inte i kraft förrän information lämnats. Den fackliga organisationen har rätt att begära överläggning inom en vecka efter erhållen information. Om den fackliga organisationen begär överläggning i frågan träder överenskommelsen om personlig arbetstid inte i kraft förrän överläggningen genomförts, om inte de lokala parterna enas om annat.

Överenskommelse om personlig arbetstid kan träffas med anställd medarbetare vars arbete på grund av arbetsuppgifternas karaktär och/eller behovet av arbetstidsförläggning inte passar in i annan arbetstidsform. Avsikten med denna arbetstidsform är inte att utöka mängden arbetstid utan att möjliggöra en individuell förläggning av arbetstiden.

Överenskommelse om personlig arbetstid innebär att medarbetarens ordinarie genomsnittliga arbetstid är 39 timmar 10 minuter per helgfri vecka för en period om ett kvartal. Arbetstiden förläggs i samråd mellan arbetsledningen och medarbetaren med beaktande av såväl arbetsuppgifterna som den anställdes önskemål. Högst +/- 50 timmar

Bilagedel

ordinarie arbetstid kan omfördelas mellan kvartal. Överstigande timmar (över +50) bortfaller, medan understigande timmar (under -50) medför löneavdrag. Det åligger medarbetarens arbetsledning att tillse att avtalets skyddsregler (nattvila, veckovila, raster mm), arbetsmiljöregler samt omfördelningsreglerna i denna överenskommelse efterlevs.

Medarbetare som övergår till personlig arbetstid erhåller tre dagars extra semester och/eller högre lön. Vid övergång till annan arbetstidsform sker en omprövning av de extra förmåner som utgetts som kompensation för personlig arbetstid. Ersättning för arbete på obekvämtid utges i förekommande fall. Särskild kompensation för arbete på övertid utges inte vid Personlig arbetstid.

Överenskommelse om personlig arbetstid skall vara skriftlig och normalt avse ett kalenderår. Utvärdering ska ske årligen. Därefter kan förlängning ske ett år i taget. Utvärderingen sker lämpligen i samband med utvecklingssamtal. Den fackliga organisationen ska underrättas om resultatet av utvärderingen.

§ 4 Varseltider

Enligt reglerna om Arbetstid i de centrala kollektivavtalen görs schemaläggning av arbetstiden, om inte överenskommelse lokalt träffas om annat, i två etapper. Schemaläggningen enligt etapp 2 sker normalt löpande med 28 dagars varseltid. Enligt § 1 mom 2:3 i de centrala kollektivavtalen kan lokala avtal om avvikelser från Arbetstidsbestämmelserna göras.

De lokala parterna i detta avtal är ense om att det inom SVT förekommer verksamheter/aktiviteter, där det inte är praktiskt hanterbart med så lång varseltid som 28 dagar. I dessa verksamheter gäller istället som tidigare 14 dagars varseltid. Detta är den enda inom SVT tillåtna alternativa varseltiden. Parterna är också ense om att 14 dagars varseltid endast ska förekomma när så är nödvändigt för verksamheten och att arbetsledningen, så ofta som det är möjligt, ska sträva efter 28 dagars varseltid. Enhetschef (motsvarande) fastställer efter genomförd MBL-förhandling i vilka verksamheter som 14 dagars varseltid tillämpas, med iakttagande av vad som sägs i detta stycke.

För medarbetare i verksamhet med 14 dagars varseltid utges ersättning för arbete på obekvämtid (OB-tillägg) enligt kollektivavtalen, förhöjt med 12 %.

Bilagedel

Parterna i detta avtal pekar också på att det kan finnas alternativ till kort varseltid, som t ex att personer i ett visst projekt träffar överenskommelse om Personlig arbetstid. Även andra alternativa lösningar kan förekomma efter överenskommelse mellan de berörda lokala parterna. Parterna är också ense om att varsel om dubbelledighet aldrig kan vara kortare än 28 dagar.

§ 5 Flexibel arbetstid

Flexibel arbetstid förekommer sedan många år inom SVT. Skriftlig överenskommelse ska träffas mellan medarbetare och personalansvarig chef innan medarbetaren får tillämpa flexitid. Följande regler gäller för dem som omfattas.

Anställd med flexitid väljer daglig ankomsttid mellan kl 07.00 och 09.00 och avgångstid mellan 16.00 och 18.00 (sommartid mellan 15.00 och 17.00). Detta gäller dock under förutsättning att inte arbetet på arbetsplatsen försvåras eller förhindras, t ex genom att alla medarbetare förlägger sin arbetstid så att arbetsplatsen står tom under någon tid mellan 08.00 och 17.00 (sommartid 16.00). Personalansvarig chef kan alltid ålägga personal att förlägga arbetstid så att den anpassas till de krav som verksamheten ställer.

Arbetet på övertid kan för anställd som arbetar på flexitid normalt endast förekomma utanför flexramen (07.00 och 18.00). Chef kan i förväg beordra övertid före kl 08.00 eller efter kl 17.00, dock inte förrän dagligt ordinarie arbetstidsmått fullgjorts.

Över-/underskjutande timmar mellan kalendermånader får inte överstiga +/- 25 timmar. Överstigande timmar bortfaller, medan understigande timmar medför löneavdrag. Tillgodohavande i form av plustimmar får normalt endast tas ut under flexperioderna (07.00–09.00 och 16.00–18.00 (sommartid 15.00–17.00)). Personalansvarig chef kan i undantagsfall medge uttag av tid inom den fasta tiden 09.00–16.00 (15.00 sommartid).

Dagar då arbetstiden avslutas kl 13.00 om arbetet så medger skall anställd med flexitid arbeta 4 timmar och 50 minuter exklusive lunch.

För anställd med deltid som inte arbetar hela arbetsdagar gäller i normalfallet att flexitid endast kommer ifråga antingen vid dagens början eller dagens slut (samma tidsramar som ovan).

Bilagedel

§ 6 Sommar-/vintertid

För anställda med normalarbetstid gäller olika daglig längd på den ordinarie arbetstiden sommar och vinter, om inte annat lokalt överenskommes. Sommartid tillämpas 1 maj – 31 augusti, vintertid resten av året. Sommartid omfattar 35 timmar och 50 minuter i genomsnitt per helgfri vecka, och vintertid omfattar 40 timmar och 50 minuter per helgfri vecka.

Stockholm 24 april 2007

För SVT

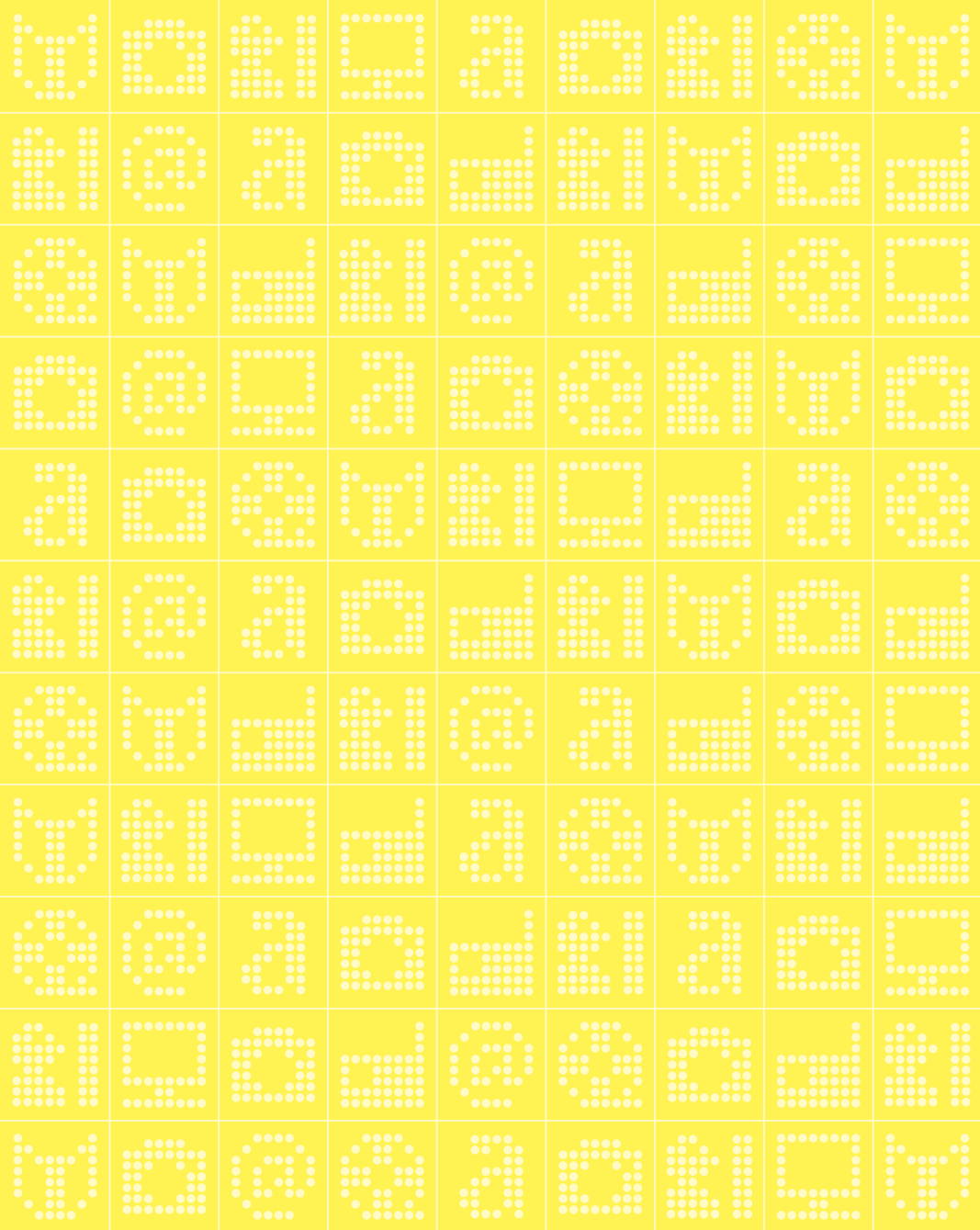
För SACO

För Sif

Peter Fogelmarck

Erik Lundbeck

Tommy Eklund



Beställning av avtal:

Beställningsnummer: 6597 1004
AlmeGas webbshop, www.almeGas.se

Info@ontime.se
Tel: 08-556 799 00

