

Sammanfattning av ändringar i allmänna anställningsvillkor i Branschavtal Ideella och Idéburna Organisationer från och med 2007-05-01

Ny part

Utöver HTF, SKTF och Fastighets är *Akademikerförbunden* ny part i Branschavtalet. Dessa är lokala parter för våra medlemmar. Jusek är kontaktförbund för Akademikerförbunden. I Akademikerförbunden ingår:

- Agrifack
- Akademikerförbundet SSR
- Civilekonomerna
- DIK-förbundet
- Jusek
- Kyrkans akademikerförbund
- Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
- Naturvetareförbundet
- Sveriges Farmaceutförbund
- Sveriges Ingenjörer
- Sveriges Psykologförbund
- Sveriges Veterinärförbund

§ 4 Semester

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

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

Exempel

Sysselsättningsgrad:	9 mån	100 %
	3 mån	75 %

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

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

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

Mom 4:6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

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

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

Undantag 1

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

Undantag 2

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

Undantag 3

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

§ 5 Sjuklön m.m.

Mom 8:3 Föräldralönens storlek

Föräldralön utgörs av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan, respektive två, tre eller fyra månadslöner minus respektive 60, 90 eller 120 avdrag enligt följande.

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

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

Avdraget får dock högst uppgå till

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

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

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Mom 9 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

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

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

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

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

§ 7 Restid i arbetet

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

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

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

§ 8 Lön

Mom 1 Lönespecifikation

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

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

§ 10 Uppsägning

Mom 2:1b Uppsägningstid för arbetstagare inom Fastighets organisationsområde

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

Mom 2:3 Förlängd uppsägningstid

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

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.

§ 11 Arbetstid

Mom 1:1 Avtalsreglering av arbetstidslagen

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

Parterna är eniga om att detta avtals regler om arbetstidens omfattning och förläggning ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

Mom 1:2 Undantag från arbetstidsreglerna

Bestämmelserna i mom 2 - 11 gäller inte beträffande:

- arbetstagare i företagsledande ställning
- arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Anmärkning

Se vidare berörda parter gemensamma information och rekommendation om distansarbete.

Mom 1:3 Arbetstagare utan särskild övertidskompensation

Arbetsgivare och arbetstagare, som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester enligt § 6 mom 3:1, kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelserna i mom 2 - 6.

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

Mom 1:4 Överenskommelse i särskilda fall

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

Mom 2:2 Arbetsfria dagar

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

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

Tjänstgöring på arbetsfri dag får inte överstiga 21 dagar per kalenderår. Om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren träffas om tjänstgöring därutöver. På begäran av arbetstagaren kan den lokala fackliga organisationen delta i överläggningen.

Mom 4 Mertidsutrymme

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

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

Mom 5 Jourtid

Samma innehåll som tidigare

Mom 6 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Samma innehåll som tidigare

Mom 7 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Samma innehåll som tidigare

Mom 8 Dygnsvila

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

Mom 9 Veckovila

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

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

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

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

Mom 10 Nattarbete

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

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-

timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspass början. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

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

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

Mom 11 Sammanlagd arbetstid för arbetstagarna

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

Mom 12 Arbetstidsförläggning

Samma innehåll som tidigare

§ 12 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

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

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

måndag - fredag

från kl 18.00 till kl 24.00

månadslönen
600

från kl 00.00 till kl 07.00

månadslönen
400

lördag - söndag

från lördag kl 00.00 till lördag kl 07.00

månadslönen
400

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00

månadslönen
300

Vid helger gäller följande:

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

månadslönen
300

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

månadslönen
150

Anteckning

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

Mom 1:4 Övriga bestämmelser

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

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

Arbetet på obekvämt tid ska beordras eller förvarnas om möjligt minst **fyra** veckor i förväg.

Mom 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

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

Dock gäller följande:

fredag - söndag

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

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 700
---	---------------------------

Vid helger

från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj och Kristi himmels- färds dag	<u>månadslönen</u> 1000
---	--

från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, pingstafton och 6 juni till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 700
---	---

från kl 18.00 skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul- och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 350
---	---

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

Mom 3:2 Ersättning för jourtid

Jourtid ersätts per jourtimme med	<u>månadslönen</u> 600
-----------------------------------	---------------------------

Dock gäller följande:

fredag - söndag

från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00 månadslönen
400

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00 månadslönen
300

Vid helger:

**från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 månadslönen
trettondagen, 1 maj och Kristi himmels- 400
färds dag**

**från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, månadslönen
Kristi himmelsfärds dag, pingstafton 300
och 6 juni till kl. 00.00 första
vardagen efter respektive helg**

**från kl 18.00 skärtorsdagen samt månadslönen
från kl 07.00 på midsommarafton, 150
dagen före alla helgons dag, jul-
och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen
efter respektive helg**

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

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den **1 maj 2007 t.o.m. den 30 april 2010**. För tiden efter den **30 april 2010** gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägnings-
tid.

ARBETSGIVARALLIANSEN
Branschkommitté Ideella och
Idéburna Organisationer

Tjänstemannaförbundet HTF
Fastighetsanställdas Förbund
SKTF
Akademikerförbunden

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare

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

Gäller enbart tjänstemän

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

Gäller arbetstagare som tillhör Fastighets organisationsområde

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