

Trossamfund och
Ekumeniska Organisationer

Branschavtal och Löneavtal 2011-2013

Arbetsgivaralliansen
Branschkommitté Trossamfund
och Ekumeniska Organisationer

Akademikerförbunden • SKTF •
Kommunal

Innehåll

	Sida
Författningar och förkortningar	3
§ 1 Avtalets omfattning	5
§ 2 Anställning	6
§ 3 Allmänna åligganden.....	8
§ 4 Lön.....	9
§ 5 Arbetstid.....	10
§ 6 Semester	12
§ 7 Sjuklön.....	18
§ 8 Föräldralön	27
§ 9 Ledighet	29
§ 10 Uppsägning.....	32
§ 11 Reglerad arbetstid.....	37
§ 12 Övertidskompensation.....	42
§ 13 Obekväm arbetstid, jour och beredskap	46
§ 14 Giltighetstid	52

Bilagor

Bilaga 1

Övriga avtal mellan parterna	53
------------------------------------	----

Bilaga 2

Partsgemensamma rekommendationer.....	54
---------------------------------------	----

Bilaga 3

Löneavtal 2008 - 2011	55
-----------------------------	----

Bilaga 4

Rekommendation för lägerverksamhet.....	64
---	----

Författningar och förkortningar

Arbetstidslag (1982:673) (ATL)

Socialförsäkringsbalken (2010:110)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF)

Lag (1989:225) om ersättning till smittbärare

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL)

Semesterlag (1977:480) (SemL)

ITP Industrins och handelns tjänstepension

KTP Kooperationens tilläggspension

LO Landsorganisationen

PTK Förhandlings- och samverkansrådet PTK

TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL Tjänstegrupplivförsäkring

TRS Trygghetsrådet TRS

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller arbetsgivare som är ansluten till Arbetsgivaralliansen Bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer och som bedriver verksamhet inom ramen för trossamfund eller ekumeniska organisationer.

Avtalet gäller alla arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i moment 2.

Anteckning

De anställda som är fackligt anslutna eller företrädare för de arbetstagarorganisationer som tecknat branschavtalet och är representerade på den lokala arbetsplatsen kan utse en eller flera personer att företräda samtliga lokala arbetstagarorganisationer vid lokala förhandlingar (motsv.) med stöd av MBL och förhandlingsordning.

Mom. 2 Undantag från avtalet

Mom. 2:1 Företagsledare eller motsvarande

Arbetsgivare och arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från avtalets bestämmelser.

Mom. 2:2 Särskilda regler för pensionärer

Arbetsgivaren och arbetstagare kan komma överens om andra villkor än de som gäller enligt branschavtalet om arbetstagaren anställs efter det att arbetstagaren uppnått 65 års ålder.

Mom. 2:3 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren. Beträffande anställningsavtal, se § 2, Mom. 2.1.

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

Anmärkning

Se Rekommenderade allmänna anställningsvillkor vid utlandstjänstgöring.

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tills vidare

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

Anmärkingar

1. Vid behov av nyanställning ska arbetsgivaren pröva om redan anställd arbetstagare som anmält intresse till ökad sysselsättning kan erbjudas detta.
2. I anställningsavtalet kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om längre uppsägningstid än vad som regleras i LAS.

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller. Härutöver gäller följande.

Mom. 2:1 Utlandstjänstgöring

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

Mom. 2:2 Anställning till särskilda befattningar

Vid anställning av medborgare från annat land till särskilda befattningar får avtal om anställning för viss tid träffas. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst sex år. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

Mom. 2:3 Praktikarbete

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser praktikarbete. Med detta förstås en anställning som innefattar arbete och planlagd utbildning under viss handledning. Sådan anställning får pågå sammanlagt högst ett år.

För arbetstagare som är anställd enligt detta moment tillämpas lagstadgad semester om 25 dagar i stället för avtalets semesterdagar. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning enligt LAS.

Arbetstagare som anställs för praktikarbete omfattas inte av löneavtalet.

Anmärkning

Med praktikarbete avses vad som i tidigare branschavtal benämnts ”volontärt och diakonalt arbete m.m.”; dock med viss ny reglering.

Mom. 2:4 Provanställning

Vid tillsvidareanställning på befattning som präst, pastor, diakon eller motsvarande kan anställningen inledas med provanställning under sammanlagt högst tolv månader.

Mom. 3 Deltidsanställning

Om verksamheten så tillåter ska arbetsgivaren eftersträva att en deltidanställd arbetstagares genomsnittliga arbetstid uppgår till minst 20 timmar per vecka.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Mom. 2 Bisysslor

Ingen arbetstagare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. Ingen arbetstagare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete i tjänsten. Om en arbetstagare avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag bör arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom. 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag eller förtroendeuppdrag inom det egna samfundet.

Mom. 4 Identitet och hälsointyg

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

Mom. 5 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen för arbetstagaren klargöra anställningens villkor.

Mom. 6 Yrkeshandledning

Som stöd för arbetstagare med människovårdande arbetsuppgifter, såsom pastor, diakon eller fritidsledare, ska arbetsgivaren medverka till yrkeshandledning utifrån individens behov.

§ 4 Lön

Mom. 1 Lönespecifikation

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

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- den anställdes namn, adress och personnummer/anställningsnummer

- fastställd månadslön
- sysselsättningsgrad
- inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året
- vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum
- eventuell frånvaro och avdrag för densamma
- antal semesterdagar, semestertillägg och semesterersättning

Mom. 2 Lön för del av löneperiod

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

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

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

§ 5 Arbetstid

Mom. 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter Arbetstidslagen i dess helhet.

Arbetstagare har förtroendearbetstid eller reglerad arbetstid.

Arbetstidsbestämmelser för arbetstagare med reglerad arbetstid finns i §§ 11-13.

Mom. 2 Förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid tillämpas för arbetstagare, som på grund av arbetets karaktär samt verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning planerar arbetet tillsammans med arbetsgivaren.

Även med annan arbetstagare kan skriftlig överenskommelse träffas om förtroendearbetstid. Sådan överenskommelse gäller ett år i sänder.

Den ordinarie arbetstiden utgörs av högst 250 arbetsdagar per år inklusive semesterdagar.

Vid planeringen ska utgångspunkten för arbetstidsuttaget vara 40 timmar och fem arbetsdagar per vecka i genomsnitt över året.

Bestämmelserna om dygnsvila, nattarbete, veckovila och sammanlagd arbetstid i § 11 ska vara vägledande vid planeringen av förtroendearbetstid, dock kan inte veckovila företrädesvis förläggas på helger. Det bör emellertid eftersträvas att en helg per månad är arbetsfri.

Arbetsgivare och arbetstagare bör minst varje kvartal stämma av att arbetstidsuttaget håller sig inom planen och göra nödvändiga justeringar.

Ersättning för övertidsarbete, obekväm arbetstid och andra arbetstidsberoende tillägg utgår inte vid förtroendearbetstid.

Anmärkning

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren besluta om att reglerad arbetstid, § 11, ska gälla för arbetstagaren i stället för förtroendearbetstid. En sådan förändring kan också begäras av arbetstagaren.

§ 6 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

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

Mom. 2 Semesterår och intjänandeår

Semesterledighet erhålls under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren eller den lokala arbetstagarparten kan komma överens om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

Mom. 3 Semesterns längd

Mom. 3:1 Semesterns längd

Ålder under intjänandeåret	Förtroendearbetstid	Reglerad arbetstid
t.o.m. 39 år	30 semesterdagar	25 semesterdagar
fr.o.m. 40 år	32 semesterdagar	31 semesterdagar
fr.o.m. 50 år	33 semesterdagar	32 semesterdagar

Anmärkning

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

Mom. 3:2 Beräkning av anställningstid

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

Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön

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

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

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

Med semestertillägg avses ett belopp som erhålls per betald semesterdag och utgörs av 0,8 % av den månadslön som är aktuell under semestern.

Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning

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

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

Mom. 4:3 Semesterrätt vid vissa kortare anställningar

Tidsbegränsad anställning som inte faktiskt varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen, dvs. tolv procent av arbetstagens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

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

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

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4:1.

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

Om arbetstagaren ändrar sysselsättningsgrad under året ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid 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.

Omräkning enligt detta moment ska 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

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast efter semestern. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tidpunkt för utbetalning.

Mom. 4:7 För mycket uttagen semester

Har arbetstagaren erhållit större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semester ska mellanskillnaden avräknas mot ordinarie lön eller återbetalas.

Mom. 5 Sparande av semester

Mom. 5:1 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

En arbetstagare som vill spara eller ta ut sparade semesterdagar, ska underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att förläggningen av årets semester bestäms, om inte avtal om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte avtal om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som sparats från tidigare år.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

För ej uttagna semesterdagar som inte sparats, eller inte kan sparas på grund av 40 dagarsgränsen, utges semesterersättning.

Mom. 5:2 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 4:1.

Mom. 6 Förläggning av huvudsemester

Vid förläggning av semester som omfattar minst nitton dagar har arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta.

Mom. 7 Semesterförläggning för intermittent arbete

Om det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat innebär att arbetstagaren arbetar färre än fem dagar per vecka (intermittent arbete) gäller följande.

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagare med femdagarsvecka. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

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

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

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

Med "antal arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar i genomsnitt under en

fyraveckorsperiod (eller annan period som omfattar en hel förläggningscykel).

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Exempel

Arbetstagarens arbetstid är för- lagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars brutto semester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

**Mom. 8 Semesterlön för arbetstagare
med intermittert arbete**

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

§ 7 Sjuklön

Mom. 1 Rätt till sjuklön

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

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

Mom. 1:1 Sjuklön vid kortare anställning

Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd (3 § SjLL).

Mom. 1:2 Särskilda regler för pensionärer

Arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren uppnått gällande pensionsålder - 67 år, erhåller sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Dessa särskilda regler gäller också för arbetstagare som har anställts efter det att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas hos arbetsgivaren - 65 år.

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska arbetstagaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren måste avhålla sig

från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

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

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Mom. 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom. 3:2 Läkarintyg

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

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

Mom. 4 Sjuklönens storlek

Mom. 4:1 Beräkning av sjukavdrag

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

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

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

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

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

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

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

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges med undantag för karensdagen dessutom sjuklön med 80 procent av den ob-, jour- och beredskapsersättning som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkningar

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

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

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

Med månadslön i mom. 4:2 avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

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

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

Mom. 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

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

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel fasta lönetillägg per månad.

Mom. 5 Sjuklönetidens längd

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

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

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

Arbetstagaren tillhör grupp 1

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

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

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

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

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

Undantag 2

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

Mom. 6 Vissa samordningsregler

Mom. 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en arbetstagar på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till

sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom. 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

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

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

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

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

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

Mom. 6:4 Specialregel vid rätt till statligt personskadeskydd

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

Mom. 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom. 7:1 Skyldighet att uppge sjukdom

Om arbetstagare vid anställningen inte har talat om att arbetstagaren lider av viss sjukdom, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m.

15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom. 7:2 Rätt till sjuklön föreligger inte om friskintyg inte kan lämnas

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

Mom. 7:3 Reducerad sjuklön

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

Mom. 7:4 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

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

Mom. 7:5 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

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

Mom. 7:6 Vissa fall då rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

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

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

Anmärkning

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom. 5 undantag 2.

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

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

Mom. 7:8 Vissa fall då rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger

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

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

Anmärkning

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom. 5 undantag 2.

§ 8 Föräldralön

Mom. 1 Rätt till föräldralön

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

En förutsättning för rätt till föräldralön är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och att föräldraledigheten tas ut i hela månader.

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

Mom. 2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas under högst fem månader sammanlagt.

Mom. 3 Föräldralönens storlek

Föräldralön per månad utgörs av en månadslön minus avdrag enligt nedan.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} \times 90 \% \times 30$$

Avdraget får dock högst uppgå till

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} \times 30$$

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Mom. 4 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

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

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

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 deltidсанställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 5 Löneavdrag vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

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

Mom. 6 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln

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

Mom. 7 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts

Arbetstagaren är skyldig att på begäran av arbetsgivaren styrka föräldraledighet med föräldrapenning genom intyg från Försäkringskassan.

§ 9 Ledighet

Mom. 1 Ledighet med lön

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

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

Mom. 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren bedömer att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

När arbetsgivaren beviljar ledighet ska man för arbetstagaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Ledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovilan förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag ska motsvarande tillämpas.

När en arbetstagare är ledig utan lön görs avdrag enligt följande.

Mom. 2:1 Ledighet per timme

Om ledigheten avser del av en arbetsdag görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

För en deltidсанställd arbetstagare ska lönen först räknas upp till heltidslön.

Mom. 2:2 Ledighet högst fem arbetsdagar

Om ledigheten omfattar högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen}}{21}$$

Mom. 2:3 Ledighet fler än fem arbetsdagar

Om arbetstagaren är ledig fler än fem arbetsdagar ska för varje kalenderdag (även vardag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Med dagslön avses

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

Mom. 2:4 Ledighet hel kalendermånad

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. (Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.)

Mom. 3 Månadslön, veckolön och dagslön

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

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

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

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

Mom. 4 Intermittent arbete

Om arbetstagaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent arbete), ska avdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med

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

Exempel

Om arbetstagarens arbetstid är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

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

2,5	<u>månadslönen</u> 10,5
2	<u>månadslönen</u> 8,4

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag som arbetstagaren är ledig och som annars skulle ha varit arbetsdag för arbetstagaren.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 3.

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

§ 10 Uppsägning

Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom. 1:1 Uppsägningstid

Arbetstagare anställd fr.o.m. 2001-01-01 ska tillämpa uppsägningstiderna i LAS om inte annat följer av det enskilda anställningsavtalet. Se mom. 2:1.

Arbetstagare anställd före 2001-01-01, som har fyllt 30 år, har en uppsägningstid av tre månader.

Mom. 1:2 Formen för uppsägning

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

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom. 2:1 Uppsägningstid

Vid uppsägning av arbetstagare anställd **fr.o.m. 2001-01-01** gäller uppsägningstiderna i LAS om inte annat följer av det enskilda anställningsavtalet eller mom. 2:3 och 2:5.

Uppsägningstider enligt 11 § LAS

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

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

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

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagen helt eller delvis återupptar arbetet

eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

33 §, 2 – 3 stycket LAS

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

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

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid

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

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.

Mom. 2:4 Lön under uppsägningstid

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

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

Mom. 2:5 Uppnådd pensionsålder

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

Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom. 3:1 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

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

Mom. 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

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

Mom. 3:3 Tjänstgöringsbetyg

Efter avslutad anställning har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren har varit anställd
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om arbetstagaren begär det, omdöme om det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

§ 11 Reglerad arbetstid

Mom. 1 Ordinarie arbetstid

Mom. 1:1 Arbetstidens längd

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

Anmärkning

Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, dock ej lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Arbetstagare som har sin ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, inklusive lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en söndag.

För arbetstagare som har sin arbetstid förlagd till såväl vardag som helgdag är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd i genomsnitt 38,25 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Mom. 1:2 Arbetsfria dagar

Påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dagen efter Kristi himmelfärds dag är arbetsfria dagar.

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

Lokala parter kan komma överens om att ersätta dessa dagar med samfundets högtider.

Mom. 2 Övertidsutrymme

Mom. 2:1 Allmän övertid

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

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

Mom. 2:2 Avräkning från övertidsutrymmet

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 2:1.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 12 mom. 2, återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 2:1. Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom. 2:1 de 4 övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten.

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

Mom. 2:3 Annan överenskommelse

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

Mom. 2:4 Extra övertid

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

- högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten. Endera parten kan hänskjuta frågan till de centrala parterna för avgörande.

Mom. 2:5 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom. 2:1 ovan.

Mom. 3 Jourtid

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

Mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten kan beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Mom. 4 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid och jourtid. Arbetstagarparten, den lokala arbetstagarparten eller central representant för fackförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom. 5 Raster, måltidsuppehåll och pauser

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

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

Mom. 6 Arbetstidsförläggning

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal facklig part eller berörd arbetstagarpart. Arbetstidsschema bör anslås och besked lämnas till arbetstagarparten senast 14 dagar innan det ska börja tillämpas. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det. Vid större evenemang, t.ex. lägerverksamhet, bör arbetstidsschema anslås och besked lämnas till arbetstagarparten senast fyra veckor innan.

Anmärkning

I samband med fastställande av arbetstidsschema ska en fast indelning avseende sjudagarsperioder för beräkning av veckovila anges (se mom. 9). Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren.

Mom. 7 Dygnsvila

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar 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 kompensationsledighet.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om dygnsvila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat lämpligt skydd.

Mom. 8 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, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

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. 23.00 och kl. 06.00.

Mom. 9 Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetsta-

garen ges motsvarande kompensationsledighet. Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om veckovila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat lämpligt skydd.

Mom. 10 Sammanlagd arbetstid

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.

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

§ 12 Övertidskompensation

Mom. 1 Övertid

Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

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

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

Beträffande deltidarbete, se mom. 3.

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

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fullgjord halvtimme.

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

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

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

Mom. 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete enligt mom. 1:2 och arbetstagaren då måste betala resekostnader ska arbetsgivaren ersätta dessa.

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

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

Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation

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

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

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren bör arbetsgivaren även, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska läggas ut. Kompensationsledigheten bör dock tas ut i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt.

Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

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

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

Mom. 3 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom. 3:1 Begreppet mertid

Om en deltidсанställd arbetstagare har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidсанställning (mertid), betalas följande ersättning per överskjutande timme:

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

Med månadslön avses här arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

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

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast fullgjord halvtimme.

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

Mom. 3:2 Mertidsarbete före och efter heltidsanställdas dagliga arbetstid

Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning ges övertidskompensation.

§ 13 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom. 1 Obekväm arbetstid

Mom. 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

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

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

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande. Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

måndag - fredag

från kl. 18.00 till kl. 24.00	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
-------------------------------	----------------------------------

från kl. 00.00 till kl. 07.00	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
-------------------------------	----------------------------------

lördag - söndag

från lördag kl. 00.00 till lördag kl. 07.00	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
---	----------------------------------

från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00 månadslönen
300

helger

från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelfärds dag, 6 juni och alla
helgons dag till kl. 00.00 första
vardagen efter respektive helg månadslönen
300

från kl. 18.00 skärtorsdagen samt
från kl. 07.00 pingst-, midsommar-,
jul- och nyårsafton till kl. 00.00
första vardagen efter respektive helg månadslönen
150

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

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

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

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

Mom. 1:4 Övriga bestämmelser

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

Ob-ersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation för arbete på obekväm tid. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och gäller ett år i sänder.

Mom. 2 Beredskapstjänst

Mom. 2:1 Begreppet beredskapstjänst

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

Mom. 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	$\frac{\text{månadslönen}}{1400}$
---	-----------------------------------

Dock gäller följande:

fredag - söndag

från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00	$\frac{\text{månadslönen}}{1000}$
---	-----------------------------------

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

helger

från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmels- färds dag, 6 juni och alla helgons dag	$\frac{\text{månadslönen}}{1000}$
--	-----------------------------------

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och gäller ett år i sänder.

Mom. 3 Jourtid

Mom. 3:1 Begreppet jourtid

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

Mom. 3:2 Ersättning för jourtid

Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

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

Dock gäller följande:

fredag - söndag

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

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

helger

från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00
trettondagen, 1 maj, Kristi himmels-
färds dag, 6 juni och alla helgons dag $\frac{\text{månadslönen}}{400}$

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

från kl. 18.00 skärtorsdagen samt från kl. 07.00 pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen 150
---	--------------------

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

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

Jourtid ersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 3:3 Övriga bestämmelser

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

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom. 3:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och gäller ett år i sänder.

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2011 till och med den 30 april 2013. För tiden efter den 30 april 2013 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaralliansen Bransch-
kommitté Trossamfund och
Ekumeniska Organisationer

Akademikerförbunden*)
Fackförbundet SKTF

***) Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för Akademikerförbunden**

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

Övriga avtal mellan parterna

- Överenskommelse om förhandlingsordning
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Pensionsavtal (ITP eller KTP)
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL)
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
Arbetsgivaralliansen – LO resp. PTK
- Omställningsavtal
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
Arbetsgivaralliansen – PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare
som utsatts för asbestexponering
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal
Arbetsgivaralliansen – LO/PTK

Partsgemensamma rekommendationer

- Gemensam information och rekommendation om distansarbete
Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Trossamfund och
Ekumeniska organisationer – SKTF, Cf m.fl. och Kommunal

Löneavtal 2011 - 2013

Överenskommelse mellan Arbetsgivaralliansen branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer samt Akademikerförbundet och Fackförbundet SKTF.

Allmänna utgångspunkter

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

De lokala parterna ska gemensamt bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra resultat och måluppfyllelse. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete utifrån verksamhetens klart definierade uppdrag. Arbetstagarens bidrag till detta utvecklingsarbete bör återspeglas i löneutvecklingen.

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

I *medarbetarsamtal* kan arbetsgivare och arbetstagare föra en dialog, utifrån verksamhetens uppdrag, om arbetets innehåll, arbetstagarens förutsättningar för arbetet och behov av kompetensutveckling. *Löne-samtalet* har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet.

Kompetensutveckling

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

Kompetensutveckling måste uppmärksammas och stimuleras. Arbetsgivaren har därvid en nyckelroll att tillsammans med den anställde utveckla verksamhetens mål och inriktning. För att skapa möjligheter för

Individen att utvecklas krävs det att kompetensutveckling kan kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Kontinuerlig utveckling i arbetet är ett gemensamt ansvar för den anställda och arbetsgivaren. Samma möjligheter till utveckling ska ges både kvinnor och män.

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutvecklande åtgärder. Under det årliga utvecklingssamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för kompetenshöjande åtgärder.

1. Löneprocessen

1.1 Löneprinciper

Det är av stor vikt att det finns en väl utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och arbetstagarna, och lokal facklig avtalspart om sådan finns, utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål, visioner och behov.

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

En väl fungerande lokal lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Det förutsätter en förtroendefull dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare, och lokal facklig avtalspart om sådan finns, om löneavtalets tillämpning utifrån verksamhetens utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av kompetensförsörjning.

1.2 Lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

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

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

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

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

Om löneökningstrycket beräknas i procenttal respektive i kronor för samma eller likvärdigt arbete ska arbetsgivaren sätta lön så att osakliga löneskillnader inte uppstår.

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

Lönesättningen ska stödja verksamhetens utveckling.

1.3 Den lokala lönebildningen

1.3.1 Löneanalys

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar. Behov av

förändrad lönestruktur ska övervägas i syfte att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera medarbetare på såväl kort som lång sikt. De centrala parterna vill också uppmärksamma på den lönekartläggning som ska ske med stöd av diskrimineringslagen.

Om lokal avtalslutande facklig organisation finns kallar arbetsgivaren organisationen till överläggning och presenterar sin löneanalys.

Inför löneöversynen informerar arbetsgivaren de anställda om arbetsgivarens lönesättningsprinciper och andra faktorer som har betydelse för den individuella lönesättningen.

1.3.2 Löneöversyn per den 1 maj 2011 och 2012

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversyn per den 1 maj 2011 och per den 1 maj 2012. Löneöversyn sker genom lönesamtal.

Ett löneökningstrymme ska beräknas per arbetstagarorganisation. Utrymmet ska fördelas individuellt i lönesamtal enligt avtalets löneprinciper.

1.3.2.1 Löneökningstrymme respektive år

2011-05-01 Akademikerförbunden och SKTF

Löneökningstrymmet är lägst 2,0 procent. För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

2012-05-01 Akademikerförbunden och SKTF

Löneökningstrymmet är lägst 3,5 procent. För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

2011-05-01 Kommunal

Ett löneökningstrymme om 500 kronor per medlem i Kommunal räknas fram inför löneöversynen. För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

2012-05-01 Kommunal

Ett löneökningstrymme om 830 kronor per medlem i Kommunal räknas fram inför löneöversynen. För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

1.3.2.2 Principer för lönefördelning

Löneavtalet innehåller inga individgarantier.

Hos arbetsgivare där lokal arbetstagarorganisation har färre än tre medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalat löneökningstrymme om särskilda skäl föreligger. De särskilda skälen ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomin. Innan arbetsgivaren fattar sådant beslut ska förhandling ske med berörd arbetstagarorganisation. Organisationen äger även rätt att påkalla central förhandling i sådant ärende.

1.3.2.3 Lägstlön

Efter avslutad löneöversyn den 1 maj 2011 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 17 200 kr per månad vid heltid. Efter löneöversynen 2012 ska beloppet vara 17 800. Avtalad lägstlön gäller inte Akademikerförbunden. Lägstlönen gäller inte heller för ungdomsledare som är anställda för begränsad tid, när anställningen är ett led i utbildning eller av provkaraktär.

1.3.3 Lönesamtal

Lönesamtalet är en dialog om arbetstagarens lön.

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån fastställda lönekriterier.

Dialogen bör innehålla:

- verksamhetens mål och utveckling
- uppföljning av satta mål för arbetstagaren
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- arbetstagarens bidrag till att utveckla verksamheten
- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga.

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

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan. Arbetsgivaren svarar för att planen följs upp i syfte att nå uppsatta mål och en förbättrad löneutveckling.

1.4 Förhandlingsordning

Arbetsgivaren meddelar respektive arbetstagarorganisation utfallet för deras medlemmar.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger. Förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetstagarorganisationen delgetts utfallet.

Central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

2. Omfattning

2.1 Huvudregel

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 april året för löneöversynen.

2.2 Undantag

Arbetstagare som slutat sin anställning senast den 30 april året för löneöversynen omfattas inte av löneavtalet och bidrar inte heller till potten. Löneavtalet omfattar inte heller arbetstagare som den 30 april året för löneöversynen

- inte fyllt 18 år, eller
- har tidsbegränsad anställning som inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- är anställd för praktikarbete med stöd av branschavtal Trossamfund och Ekumeniska Organisationer § 2 mom. 2:3
- kvarstår i tjänst eller anställts hos arbetsgivaren efter uppnådd pensionsålder; 67 år.

Arbetstagare som den 30 april året för löneöversynen 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 arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

2.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 maj eller senare året för löneöversynen och inte har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom

en månad efter det att lönebildningsprocessen hos arbetsgivaren är avslutad. Om arbetstagaren försummar detta, har arbetstagaren inte någon rätt till lönesamtal.

2.4 Anställningsavtal den 1 januari eller senare

Om arbetsgivaren och en arbetstagare den 1 januari eller senare året för löneöversynen har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets löneöversyn ska arbetstagaren inte omfattas av detta löneavtal.

2.5 Redan genomförd löneöversyn

Om arbetsgivaren i avvaktan på årets löneöversyn redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får enligt detta löneavtal om inte det uttryckligen träffats annan lokal överenskommelse.

3. Tillämpningsregler

3.1 Retroaktiv omräkning

Under förutsättning att den lokala lönebildningen är avslutad senast den 30 september året för löneöversynen görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker den lokala lönebildningen efter den 30 september året för löneöversynen görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

3.1.1 Övertidsersättning o.dyl.

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

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

3.1.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.1.3 Sjukavdrag m.m.

Sjukavdrag m.m. ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

4. Vissa pensionsfrågor

4.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum alternativt KP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 fr.o.m. den 1 maj året för löneöversynen.

5. Giltighetstid

Löneavtalet gäller från och med den 1 maj 2011 till och med den 30 april 2013.

Rekommendation för lägerverksamhet

Frågan om kompensation för bruten dygns- och veckovila i samband med lägerverksamhet är aktuell, inte minst utifrån EG:s arbetstidsdirektiv.

Parterna har kommit fram till följande gemensamma rekommendation. Rekommendationen gäller alla sorters läger.

§ 1

Frågan om kompensation för bruten dygns- och veckovila löses lokalt.

§ 2

Parterna rekommenderar följande kompensation att förläggas före och/eller efter läger:

Kompensationen förutsätter att dygnsvilan (minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod) och/eller veckovilan (36 timmars sammanhängande ledighet per sjudagersperiod) inte har erhållits.

Dygn 1 - 7: Varje dygn som vilan har brutits x 0,5.

Dygn 8 - 14: Varje dygn som vilan har brutits x 0,75.

Dygn 15 - Varje dygn som vilan har brutits x 1.0.

Ledighet kan tas ut som halv dag. Överstiger summan av lediga dagar halvdag så avrundas halvdagen till heldag. Understiger summan halvdag så utgår ingen kompensation.

Dessa lediga dagar ingår med maximalt 10 arbetsdagar i det högsta antalet arbetsdagar som är ordinarie arbetstidsmätt för anställda med förtroendearbetstid.

Räkneexempel

Ska tre dygn kompenseras så räknas det: $3 \times 0,5 = 1,5$. Kompensationen blir en och en halv arbetsdag ledigt.

Ska åtta dygn kompenseras så räknas det: $7 \times 0,5 = 3,5$ arbetsdag ledigt för de första sju dyggen och $1 \times 0,75 = 0,75$ för dygn åtta. $3,5 + 0,75 = 4,25$. Avrundat nedåt blir kompensationen fyra lediga arbetsdagar.

Ska 14 dygn kompenseras så räknas det: $7 \times 0,5 = 3,5$ arbetsdag ledigt för de första sju dyggen och $7 \times 0,75 = 5,25$ för dygn åtta till fjorton. $3,5 + 5,25 = 8,75$. Avrundat uppåt blir kompensationen nio lediga arbetsdagar.

§ 3

Parterna rekommenderar att, om möjligt, förlägga läger under en maximal period om 14 dagar i följd.

§ 4

Om möjlighet finns, organisera och planera verksamheten på ett sådant sätt, att minst ett dygn per lägervecka, ge möjlighet åt personalen att få minst elva timmars sammanhängande ledighet under en 24-timmarsperiod. Observera att ett sådant dygn inte behöver kompenseras enligt § 2.

Arbetsgivaralliansen

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

Akademikerförbundet SSR

Box 12800
112 96 STOCKHOLM
Tel. 08-617 44 00

SKTF

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

Kommunal

Box 19039
104 32 Stockholm
Tel. 010-442 70 00



Akademikerförbunden

