

Avtal

2008 – 2009

ARBETSGIVARALLIANSEN
Branschkommitté Upplevelse och Kultur

SVENSKA KOMMUNALARBETAREFÖRBUNDET

Liseberg AB
Lisebergs Gäst AB

Innehåll

	Sida
§ 1 Avtalets giltighetsområde	3
§ 2 Allmänna ordningsföreskrifter	3
§ 3 Anställning	3
– Anställningsformer	3
– Behovsanställning	3
– Företrädesrätt till återanställning	4
– Provanställning för timavlönade arbetstagare	4
§ 4 Uppsägning	4
– Uppsägningstid	4
– Uppsägningstid för timavlönade arbetstagare	4
– Turordning	4
– Förlängd uppsägningstid	5
– Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid	5
§ 5 Arbetstid	5
– Helgdagar	5
– Arbetstid för månadsavlönade	5
– Förläggningvillkor för månadsavlönade	6
– Arbetstid för timavlönade	6
– Förläggningvillkor för timavlönade	6
– Obekväm arbetstid	7
– Övertid	7
– Beredskapstjänst	8
§ 6 Ledighetsbestämmelser	8
– Semester	8
– Ledighet med lön	8
– Ledighet utan lön	9
– Sjukdom	9
– Läkarintyg	9
– Föräldraledighet, Tillfällig föräldrapenning	9
§ 7 Lön	9
– Löneavtal	9
– Definition av juniorlön och seniorlön	10
– Särskild lönesättning	10
– Löneutbetalning	11
– Lönesättning Lisebergs Gäst AB	11
§ 8 Särskilda bestämmelser	11
§ 9 Uppbörd av avgifter	11
§ 10 Avtalets giltighetstid	11

Bilagor

Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna	12
Bilaga 2 Villkor och ersättningar	13
Bilaga 3 Uppsägningstider	18
Bilaga 4 Helgdagar	20

§ 1 AVTALETS GILTIGHETSOMRÅDE

Branschavtal mellan Arbetsgivaralliansen, Branschkommitté Upplevelse och Kultur och Svenska Kommunalarbetareförbundet för arbetstagare vid Liseberg AB och Lisebergs Gäst AB inom Svenska Kommunalarbetareförbundets organisationsområde.

§ 2 ALLMÄNNA ORDNINGSFÖRESKRIFTER

Mom 1 Ordningsföreskrift

Arbetsledning och arbetstagare ska gemensamt verka för god ordning på arbetsplatsen och för ett gott förhållande mellan företaget och arbetstagarna. God ordning på arbetsplatsen förutsätter att lokala bestämmelser som kompletterar avtalets ordningsregler efterlevs.

Ordningsföreskrifterna får inte stå i strid mot vad som övrigt är stipulerat i detta avtal.

Arbetsinstruktioner liksom överenskommelser rörande arbetsuppgifter ska följas.

§ 3 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställningsformer

Arbetstagare anställs enligt Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Vid Liseberg AB och Lisebergs Gäst AB kan således utöver tillsvidareanställning följande anställningsformer tillämpas:

- allmän visstidsanställning
- anställning som vikarie
- anställning för viss säsong
- anställning efter 67 år

Härutöver gäller reglerna om provanställning enligt 6 § LAS med den begränsning som framgår av mom 4.

Mom 2 Behovsanställning

Utöver vad som regleras i mom 1 äger Liseberg AB och Lisebergs Gäst AB rätt att anställa för viss tid vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet (behovsanställning). Behovsanställning innebär att anställningsförhållande gäller endast för varje enskilt arbetstillfälle, enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Den anställningstid som en arbetstagare fullgör i en behovsanställning skall tillgodoräknas såsom anställningstid i anställningsformen allmän visstidsanställning.

Mom 3 **Företrädesrätt till återanställning**

Timavlönade arbetstagare som önskar hävda sin företrädesrätt till återanställning ska, för beaktande av företrädesrätt enligt 25 § LAS, senast det datum som företaget fastställer och informerar varje anställd om, skriftligen anmäla detta till företaget, samt hålla företaget underrättat om fullständig adress och eventuellt telefonnummer. Om anmälan inte sker har arbetstagaren avstått från eventuell rätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd. Företrädesrätt till återanställning gäller endast till nya timavlönade anställningar.

Mom 4 **Provanställning för timavlönade arbetstagare**

Mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas avtal om anställning på prov i tre månader. Sådan anställning upphör en vecka efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom. Vid provtidens slut övergår anställningen automatiskt i den för anställningen aktuell anställningsform.

Protokollsanteckning

Vid sjukdomsfall kan arbetsgivare och arbetstagare överenskomma om en mot sjukdomsperioden svarande förlängning av provanställningstiden.

§ 4 **UPPSÄGNING**

Mom 1 **Uppsägningstid**

För både arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av minst en månad.

1. Arbetstagare anställd *from 2005-01-01* har rätt till uppsägningstid enligt reglerna i LAS, om inte annat följer av mom 4.
Uppsägningstiderna enligt LAS framgår av bilaga 3 punkt 1.
2. Arbetstagare anställd *före 2005-01-01* har rätt till uppsägningstid enligt bilaga 3 punkt 2 om inte annat följer av mom 4.

Mom 2 **Uppsägningstid för timavlönade arbetstagare**

För timavlönade arbetstagare gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor, dock upphör anställningen utan uppsägning vid kontraktstidens slut enligt anställningsbevis.

Mom 3 **Turordning**

De lokala parterna kan i aktuella fall med beaktande av andra faktorer än anställningstidens längd komma överens om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning.

Mom 4 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 med sex månader.

Mom 5 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning dra av ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som den anställde uteblivit från arbetet.

§ 5 ARBETSTID

Mom 1 Helgdagar

Med helgdag i texten menas definition enligt bilaga 4. (*I texten kallad helgdag*)

Mom 2 Arbetstid för månadsavlönade

Tjänstgöring måndag – fredag helgfri vecka

Om ordinarie schemalagd arbetstid är förlagd till måndag-fredag helgfri vecka är arbetstiden för heltidsanställd 40 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om högst 6 månader. Det innebär att arbetstiden i vecka, då helgdag inträffar på någon dag måndag-fredag, minskar med motsvarande antal arbetstimmar.

För flyttad helgdag annandag pingst till 6 juni ges kompensation med 2 timmar per år, som läggs i kompsaldo.

Tjänstgöring alla dagar

Om ordinarie schemalagd arbetstid är förlagd till såväl vardag som lördag-söndag och helgdag är arbetstiden för heltidsanställd 38 timmar och 15 minuter i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om högst 6 månader.

Nattjänstgöring

Om ordinarie schemalagd arbetstid är förlagd till såväl vardag som lördag-söndag och helgdag, samt om arbetstiden regelbundet eller återkommande innehåller nattjänstgöring är arbetstiden för heltidsanställd 35 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om högst 4 månader.

För att arbetstiden skall anses vara nattjänstgöring skall arbetstiden under natt vara förlagd med mer än 1 tillfälle per vecka i genomsnitt under den fastställda begränsningsperioden, samt vara sammanhängande förlagd med minst 6 timmar mellan klockan 22.00 och 06.00.

Förlägningsvillkor

- Förläggning av ordinarie arbetstid ska anges i arbetstidsschema, som fastställs av arbetsgivaren efter överläggning med företrädare för lokal arbetstagarorganisation senast 14 dagar innan det börjar gälla.
- Tillfälliga ändringar av arbetstidsschema får göras vid sjukdom eller liknande omständigheter utanför företagets kontroll.
- Ordinarie arbetstid kan förläggas mellan 05.00-02.00.
- Ordinarie arbetstid ska inte förläggas med kortare arbetspass än 5 timmar eller längre arbetspass än 10 timmar.
- Arbetstagare med ordinarie schemalagd arbetstid förlagd till vardag såväl som lördag-söndag och helgdag ska garanteras 9 fridagar per fyraveckorsperiod. Om arbetstagaren på eget initiativ vill avstå den 9:e fridagen och arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten kan överenskommelse härom träffas.
- Under en vecka ska den sammanlagda arbetstiden inte underskrida 30 timmar eller överskrida 48 timmar.
I vecka som innehåller 3 helgdagar måndag – fredag får veckoarbetstiden inte understiga 24 timmar.
- De lokala parterna får träffa överenskommelse om andra förlägningsvillkor och längre begränsningsperiod än ovanstående.
- Villkor för nattjänstgöring, rast, paus och måltidsuppehåll samt dygnsvila, veckovila och nattvila regleras i övrigt enligt arbetstidslagen.

Mom 3 Arbetstid för timavlönade

Den ordinarie arbetstiden är högst 40 timmar per vecka.

Den ordinarie arbetstiden vid nattjänstgöring är högst 35 timmar per vecka.

Förlägningsvillkor

- Ordinarie arbetstid skall förläggas mellan 05.00-02.00.

- För att arbetstiden skall anses vara nattjänstgöring så skall arbetstiden under natt vara förlagd med mer än 1 tillfälle per vecka, samt vara sammanhängande förlagd med minst 6 timmar mellan klockan 22.00 och 06.00.
- Ordinarie arbetstid får inte förläggas med längre arbetspass än 10 timmar per arbetspass.
- Under en vecka skall 2 fridagar garanteras.
- De lokala parterna får träffa överenskommelse om andra förläggningvillkor och längre begränsningsperiod än ovanstående.
- Villkor för nattjänstgöring, rast, paus och måltidsuppehåll samt dygnsvila, veckovila och nattvila regleras i övrigt enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Obekväm arbetstid

Ordinarie schemalagd arbetstid på kvällar, nätter, lördagar – söndagar och helgdagar ersätts med tillägg för obekväm arbetstid. Ersättning för obekväm arbetstid utgår inte samtidigt som ersättning för overtidsarbete.

Ersättning för obekväm arbetstid framgår av [bilaga 2](#).

Mom 5 Övertid

Med tillämpning av 3 § arbetstidslagen har parterna enats om följande ändringar och tillägg till denna lag.

Allmän övertid enligt lagens 8 § får uttagas med högst 300 timmar per år. Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar. Regelbundet återkommande utökning av arbetstid ska schemaläggas.

Övertidsarbetet skall vara beordrat på förhand eller godkänts i efterhand av behörig arbetsledare.

Övertid för månadsavlönade

- För heltidsarbetande arbetstagare utges övertid för arbete på tid utöver den enligt detta avtal fastställd ordinarie arbetstid.
- För deltidsarbetande arbetstagare som utför arbete utöver sin ordinarie arbetstid utges mertidsersättning. När arbete sker utöver den för heltidsarbetande arbetstagares fastställda ordinarie arbetstid utges övertid.

- Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Övertid för timavlönade

- För arbete utöver 40 timmar per vecka.
- För arbete utöver 35 timmar per vecka vid nattjänstgöring.
- För arbete utöver 10 timmar per dag
- För arbete utöver 5 arbetsdagar per vecka.
- Kompensation för övertidsarbete utgår i form av pengar (övertidsersättning).

Ersättning för övertid framgår av bilaga 2.

Mom 6 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då arbetstagaren inte utför arbete men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsstället.

Ersättning för beredskap framgår av bilaga 2.

§ 6 LEDIGHETER

Mom 1 Allmänna ledighetsbestämmelser

Bestämmelserna i denna paragraf gäller ledighet och lön under ledighet.

Ledighet ges för

- Ledigheter som regleras i lag eller i detta avtal.
- Utöver detta kan arbetstagare få ledigt under förutsättning att arbetsgivaren bedömer att detta kan ske utan olägenhet för arbetet.

Mom 2 Semester

Semester utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Semesterlön utgör 13 procent av semesterlöneunderlaget.

Mom 3 Ledighet med lön

Ledighet med bibehållen lön kan beviljas för högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan ledigheten dock omfatta nödvändiga (högst två) resdagar:

Ledighet med lön kan exempelvis beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare

- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar, mor och farföräldrar, sambo/partner.

Arbetstagaren skall ansöka om ledigheten i så god tid som möjligt innan ledigheten skall börja. I ansökan skall anges önskad tidsperiod och skäl till ledigheten.

Mom 4 Ledighet utan lön

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

Arbetstagaren skall ansöka om ledigheten i så god tid som möjligt innan ledigheten skall börja. I ansökan skall anges önskad tidsperiod och skäl till ledigheten. Ledigheten får inte påbörjas och/eller avslutas på en för arbetstagaren arbetsfri dag.

Reglerna för beräkning av ledighet utan lön framgår av bilaga 2.

Mom 5 Sjukfrånvaro

Arbetstagaren har rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) (1991:1047). Reglerna för sjuklön och sjukavdrag framgår av bilaga 2.

Mom 6 Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från första frånvarodagen.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaderna för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg av annan läkare.

Mom 7 Föräldraledighet och tillfällig föräldraledighet

En arbetstagare har som förälder (adoptivförälder) rätt att vara ledig från sin anställning enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584).

Föräldraledighet med föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning ska styrkas genom intyg från försäkringskassan.

Reglerna för avdrag för föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning framgår av bilaga 2.

§ 7 LÖN

Mom 1 Löneavtal

Parterna är överens om löner och anställningsvillkor för perioden 2008-01-01–2009-12-31. Det fastställda löneutrymmet är lägst 7 % på lönesumman exklusive krontalsersättningar under tvåårsperioden att fördelas i lokala förhandlingar.

Revisionsdatum är den 1 januari 2008 och den 1 januari 2009.

Grundlönerna specificeras i särskild lönebilaga.

Mom 2 Definition av juniorlön och seniorlön

Juniorlön är den lön som utgår vid första anställningstillfället, så kallad ingångslön.

Uppflyttning till seniorlön 1 sker efter att den tidsbegränsat timavlönade har fullgjort avtalad anställningstid motsvarande minst en säsong eller jul på Liseberg.

Uppflyttning till seniorlön 2 sker efter fullgörandet av ytterligare ett anställningskontrakt om minst en säsong eller jul på Liseberg.

Uppflyttning till seniorlön 1 respektive 2 ska ske tidigast inför nästkommande säsong den 1 april respektive 1 november varje år. Uppflyttning kan endast ske en gång under en 12-månadersperiod.

Grundlönerna specificeras i särskild lönebilaga.

Mom 3 Särskild lönesättning

- För arbetstagare med tidsbegränsad anställning med första anställningsdag tidigare än 2002-02-01 och därefter återkommande anställd en säsong per år omvandlas den tariff som gällde tidigare till personlig lön. När grundlönen enligt ovan är lika stor som, eller överstiger tariffens grundlön övergår grundlönen till lönesättning enligt ovan. När arbetstagare placerad i denna lön byter tjänst skall lönen i de fall den är högre i gällande lönesättning flyttas till junior/senior systemet.
- I särskilda fall kan arbetsgivaren besluta om annan, högre löneinplacering. Beslut om sådan löneinplacering fastställs av personalchefen.
- Om arbetsgivaren överenskommer med en tidsbegränsat anställd om en högre lön än lägslönen ska arbetsgivaren informera Svenska Kommunalarbetareförbundet om detta.
- För särskilda befattningar krävs en befattnings/arbetsbeskrivning. Vid byte av befattning inom koncernen skall innan lönen fastställs förhandling med lokal arbetstagarorganisation med beaktande av arbetsuppgifter och den enskildes kompetens.

- För arbetstagare med tillfälligt arbete som scenbyggare (riggningsarbete) utgår särskild ersättning.

Grundlöner för särskild lönesättning och grundlöner för riggningsarbete specificeras i särskild lönebilaga.

Mom 4 Lönesättning Lisebergs Gäst AB

Tidsbegränsat anställda

Yrkesarbete

Här avses arbete under visstid där förkunskaper inte är något krav och att introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen.

Ingångslön tillämpas under de första niohundra arbetstimmar.

Uppflyttning till nivå 2 sker när den sammanlagda arbetstiden överstiger 900 timmar.

Uppflyttning till nivå 3 sker när den sammanlagda arbetstiden överstiger 1800 timmar.

Tillsvidareanställda

Yrkesarbete

Här avses arbete där förkunskaper inte är något krav och att introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen. Någon formell utbildning är i sig inte en förutsättning för att klara arbetsuppgifterna.

I denna grupp inplaceras följande befattningar:

Campingvärd

Nattvärd år 1 och 2

Frukost och konferensvärd år 1

Bovärd år 1

Ingångslön tillämpas under de första 1800 arbetstimmar.

Uppflyttning till nivå 3 sker när den sammanlagda arbetstiden överstiger 1800 timmar.

Kvalificerat yrkesarbete

Här avses arbete som förutsätter gymnasial yrkesutbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet.

I denna grupp inplaceras följande befattningar:

Frukost och konferensvärd från och med år 2

Bovärd från och med år 2

Reception

Ingångslön tillämpas under de första 1800 arbetstimmar.

Uppflyttning till nivå 2 sker när den sammanlagda arbetstiden överstiger 1800 timmar.

Uppflyttning till nivå 3 sker tillämpas när den sammanlagda arbetstiden överstiger 3600 timmar.

Med arbetade timmar avses även sjuktimmar, föräldraledighet och tillfällig föräldraledighet, dock ej för tid som avser studier eller tjänstledighet.

Grundlöner specificeras i särskild lönebilaga.

Mom 5 Löneutbetalning

Löneperiod för månadsavlönade

Månadslön betalas ut för innevarande kalendermånad. Fasta och rörliga tillägg och avdrag betalas ut månaden efter intjänandet.

Lönen utbetalas den 25:e varje månad. Om den 25:e infaller på en lördag-söndag eller helgdag betalas lönen ut närmast föregående vardag.

Löneperiod för timavlönade

Lön betalas en gång per månad. Löneperioder skall fastställas i god tid innan nästa kalenderårs början. Lönen utbetalas den 15:e varje månad eller senast den vardag som föregår den 15:e om den infaller på en lördag-söndag eller helgdag.

§ 8 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

Skador på egna persedlar, som bevisligen förorsakats av förhållandena i tjänsten, ersätts av arbetsgivaren.

Arbetstagare som på grund av sin befattning måste inställa sig vid rättegång, rapportskrivande eller polisförhör för förseelse begången på arbetsstället, ersätts av arbetsgivaren med den enligt detta avtal gällande timlönen. Avdrag ska dock ske med belopp som uppbärs av annan arbetsgivare eller utges av allmänna medel.

§ 9 UPPBÖRD AV AVGIFTER

Arbetsgivaren medverkar vid uppbörd av fackliga avgifter.

§ 10 AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal gäller för perioden 2008-01-01—2009-12-31. Därefter gäller avtalet för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställts senast tre månader före 2009-12-31.

Sker begäran om förhandling före detta datum gäller branschavtalet för tiden efter 2009-12-31 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

ARBETSGIVARALLIANSEN
BRANSCHKOMMITTÉ
UPPLEVELSE OCH KULTUR

SVENSKA KOMMUNALARBETARE-
FÖRBUNDET

Bilaga 1

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare

- Överenskommelse om förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen - LO/PTK

- Överenskommelse mellan Arbetsgivaralliansen och LO om att tillämpa följande överenskommelser:
 - Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
 - Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
 - Pensionsavtal Svenskt Näringsliv – LO
 - Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- 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

Bilaga 2

Villkor och ersättningar

OB-TILLÄGG

Benämning	Månadsavlönade	Timavlönade
Måndag till torsdag mellan 19.00-24.00	<u>Månadslönen</u> 1670	10 % av timlönen

Fredag 19.00-24.00 Lördag och söndag 07.00-24.00 Alla dagar vid tjänstgöring 9: e och 10: e timmen	<u>Månadslönen</u> 668	25 % av timlönen
Helgdagar enligt bilaga 4	<u>Månadslönen</u> 334	50 % av timlönen
Alla dagar mellan 00.00 - 02.00 samt mellan 05.00 - 07.00	<u>Månadslönen</u> 167	100 % av timlönen
Ständig eller regelbunden natttjänstgöring mellan 00.00-07.00	<u>Månadslönen</u> 334	50 % av timlönen
<i>För Liseberg Gäst AB gäller för samtliga arbetstagare</i> Alla dagar mellan 00.00 och 07.00	<u>Månadslönen</u> 334	50 % av timlönen

OB-TILLÄGG VID RIGGNING

Benämning	Timavlönade
OB-tillägg Vardag 16.00-22.00 samt Lördag 06.00 – 12.30	13 kronor
OB-tillägg Vardag 22.00-06.00	26 kronor
OB-tillägg Lördag 12.30 fram till Måndag 06.00	32 kronor
OB-tillägg storhelger enligt lista 00.00-24.00	40,65 kronor

MERTIDSERSÄTTNING för månadsavlönade

För deltidanställd arbetstagare med månadslön utgår mertidsersättning för arbete upp till heltidsarbetstidsmättet med

Månadslönen
Arbetstiden per vecka x 4,30

ÖVERTIDSERSÄTTNING

Benämning	Månadsavlönade	Timavlönade
Enkel övertid 2 timmar närmast före eller efter ordinarie arbetstid	Månadslönen/111 eller tiden x 1,5	50 % av ordinarie timlön
Nattövertid enstaka tillfällen Vid övertidsarbete alla dagar mellan 02.00- 07.00	Månadslönen/67 eller tiden x 2,5	150 % av ordinarie timlön
Kvalificerad övertid Vid övertidsarbete på annan tid än ovan	Månadslönen/83,5 eller tiden x 2,0	100 % av ordinarie timlön

Om övertidsarbete utförs både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger 2 timmar vara kvalificerad övertid.

Utbetalning av kompensationsledighet i pengar

Vid utbetalning av kompensationsledighet från arbetstagarens kompsaldo utbetalas för varje timme

Månadslönen

167

BEREDSKAP

Benämning	Ersättning
Vardagar	20 kronor per timma
Lördagar – Söndagar samt helger enligt bilaga 4	30 kronor per timma

Vid inställelse till arbetsplatsen i samband med beredskap betalas övertidsersättning för den arbetade tiden, dock minst 3 timmar.

MINSTA ERSÄTTNING VID INSTÄLLELSE

Vid inställelse till arbetsplatsen för tjänstgöring betalas lön för minst 3 timmar.

LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD

Om en arbetstagare börjar eller slutar under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt.

För varje kalenderdag som anställning omfattar betalas en daglön.
Med daglön avses den fasta kontanta månadslönen x 12 dividerat med 365.

SJUKAVDRAG

Sidan 15 av 21

Skapat den 2008-04-15 11.29

Beräkningen av sjukavdrag och sjuklön regleras i 6 § SjLL.

Vid förändringar i SjLL anpassas beräkningen till dessa regler under pågående avtalsperiod.

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

Benämning	Månadsavlönade <i>Avdrag från månadslönen</i>	Timavlönade <i>Sjuklön utgår med</i>
För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden	Avdrag per timma 100 % av $\frac{\text{månadslönen}}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	Ingen sjuklön utbetalas karensdagen
För dag 2 till och med dag 14 i sjuklöneperioden	Avdrag per timma 20 % av $\frac{\text{månadslönen}}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	80 % av den lön som skulle utgått om den anställda arbetat
Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar	Från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden görs avdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med 100 % av $\frac{\text{månadslönen}}{365} \times 12$	Ingen sjuklön utbetalas

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagt arbetstid utges med undantag för karensdagen dessutom sjuklön med 80 procent av den ersättning som arbetstagaren skulle ha fått om arbete utförts.

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.

Vid frånvaro hel månad med kalenderavdrag görs avdrag med hela månadslönen.

AVDRAG VID FÖRÄLDRALEDIGHET ELLER VID TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Benämning	Månadsavlönade <i>Avdrag från månadslönen</i>
Vid frånvaro per timma	100 % av $\frac{\text{månadslönen}}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
Hel dag högst 5 arbetsdagar	$\frac{\text{Månadslönen}}{21}$
Vid frånvaro längre period än fem arbetsdagar	Daglönen = $\frac{\text{månadslönen}}{365} \times 12$

för varje kalenderdag

Om arbetsfria dagar inleder eller avslutar en frånvaroperiod medräknas inte dessa. Vid frånvaro hel månad med kalenderavdrag görs avdrag med hela månadslönen. Arbetstagaren är skyldig att styrka föräldraledighet eller tillfällig föräldrapenning genom intyg från försäkringskassan.

FÖRÄLDRALÖN

Föräldralön betalas

- högst en månad om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i ett men inte två år i följd
- högst två månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under två men inte tre år i följd
- högst tre månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under tre men inte fyra år i följd
- högst fyra månader om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under fyra år i följd eller mer.

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

Föräldralön utbetalas efter det att arbetstagaren har återgått i arbete i månaden efter ledighetens avslutande.

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

Föräldralön utges med 10 procent av grundlönen inklusive eventuell ersättning för arbete på obekvämtid och i förekommande fall beredskap.

LEDIGHET UTAN LÖN

När en anställd är frånvarande från arbetet görs avdrag i första hand från kompensationsaldot. I andra hand görs avdrag från lön enligt nedan.

Benämning	Månadsavlönade Avdrag från månadslönen
Vid frånvaro per timma	<u>månadslönen</u> 167
Hel dag högst 5 arbetsdagar	<u>Månadslönen</u> 21
Vid frånvaro längre period än fem	<u>månadslönen x 12</u> 365

arbetsdagar	för varje kalenderdag
-------------	-----------------------

Om arbetsfria dagar inleder eller avslutar en frånvaroperiod medräknas inte dessa.

Vid frånvaro hel månad görs avdrag med hela månadslönen.

HEMGÅNGSLÖN

Vid dåligt väder och/eller lite besökare kan arbetstagare erbjudas att gå hem med halv lön. Erbjudandet är frivilligt, arbetstagaren har rätt att tacka nej.

Vid hemgångslön utgår en ersättning som motsvarar det schema som finns. Det utgår 50 % av grundlönen samt 50 % av de OB-tillägg den övertidsersättning som var planerad.

FÖRSTEMANNATILLÄGG

Förstemannatillägg utges med 1 200 kronor per månad. Tillägget utges för de månader förstemannauppdraget utförs.

HÖJDTILLÄGG

För arbete som utförs på över 3 meters höjd där klättring sker direkt i konstruktionen utan gångbanor eller stegar.

För varje timme utbetalas

Månadslönen
668

eller 25% av timlönen.

Bilaga 3

Uppsägningstid

Uppsägningstid enligt 11 § Lagen om anställningsskydd (LAS)

1.

Arbetstagare anställd from 2005-01-01 har rätt till uppsägningstid enligt reglerna i LAS, om inte annat följer av § 4 mom 4.

För både arbetsgivare och arbetstagaren 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.

2.

För arbetstagare anställd före 2005-01-01 gäller uppsägningstid enligt nedan om inte annat följer av § 4 mom 4.

Arbetstagare som vid uppsägning av arbetsgivaren har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av:

- två månader om arbetstagaren har fyllt 25 år
- tre månader om arbetstagaren har fyllt 30 år
- fyra månader om arbetstagaren har fyllt 35 år
- fem månader om arbetstagaren har fyllt 40 år
- sex månader om arbetstagaren har fyllt 45 år

Uppsägningstid enligt 33 § Lagen om anställningsskydd (LAS)

- Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.
- Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring 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

Bilaga 4

Helgdagar

Nyårsdagen

Trettondag jul

Långfredag

Påskafton

Påskdagen

Annandag påsk

Valborgsmässoafton

Första maj

Kristi himmelfärds dag

Pingstafton

Pingstdagen
Nationaldagen
Midsommarafton
Midsommardagen
Alla helgons dag
Julafton
Juldagen
Annandag jul
Nyårsafton