

# Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 07

## Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) å den andra.

## § 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 07 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–7.

a) Löneavtal (bilaga 1),

b) Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 5, 13, 18, 21, 22, 23, 24, 27, och 28, (bilaga 2, endast ändringarna bifogas), med följande underbilagor:

D, anställning i personalpool, (bifogas ej)

E, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,

G, ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen, t.o.m. 2007-12-31 (bifogas ej)

J, viss jourtjänstgörande personal,

L, lägerverksamhet m.m.,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5),

- f) LOK 07 (bilaga 6 och 6a),
- g) Engångsbelopp (bilaga 7).

## **§ 2 Ändringar och tillägg**

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

## **§ 3 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 4 Rekommendation om LOK 07**

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör lands-ting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 07 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 07 – enligt bilaga 6a.

## **§ 5 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 07 för perioden 2007-07-01 – 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Part äger rätt att i förtid, dock senast 2008-10-31, säga upp avtalet att upphöra att gälla per 2009-03-31. I övrigt gäller regler för uppsägning enligt ovan.

## **§ 6 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

# Löneavtal

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

## § 2 Löneöversyner

### *Utrymme*

1. Vid varje löneöversyn beräknas *ett* utrymme. Detta utrymme består av två delutrymmen, som vardera beräknas på summorna av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen.

Delutrymmena utgörs av

- summan av ett krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön och
- summan av ett krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd kvinnlig arbetstagare med månadslön understigande 20 000 kr.

Utrymmet fastställs vid löneöversynstillfället.

### **Anmärkning**

1. För tillsvidareanställd ackordsarbetare beräknas summan av tidlön och ackordslön inklusive tilläggsbelopp och yrkestillägg.
2. Ovan angivna 20 000 kr avser heltidslön.

### *Fördelning*

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

### **Anmärkningar**

1. I bilaga 5 till HÖK 07 har de centrala parterna angivit "Centrala parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning".
  2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

### **Anmärkning**

1. Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.
  2. För löneöversyn 2008 gäller löneförändringen fr.o.m. 1 januari.
4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön samt ackordsarbetande avräknas utrymmet.
  5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

### *Utrymme vid löneöversyn*

6. Till förfogande vid löneöversyn finns ett utrymme beräknat enligt nedan.

### *2008*

Utrymmet utgörs av summorna av 1 400 kronor samt 400 kronor för kvinnlig arbetstagarare angivna i § 2 punkt 1.

2009

Utrymmet utgörs av summorna av lägst 720 kronor samt 200 kronor för kvinnlig arbetstagare angivna i § 2 punkt 1.

7. Arbetstagare med fast kontant lön garanteras, såvida inte annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 175 kronor per månad fr.o.m. den 1 april 2009.

**Anmärkning**

För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagares löneökning ska lönen motiveras.

*Lägsta löner*

8. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska

uppgå till lägst 13 800 kronor per månad till och med 2009-03-31 och från 2009-04-01 till lägst 15 300 kronor per månad.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

9. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska

uppgå till lägst 15 000 kronor per månad till och med 2009-03-31 och från 2009-04-01 till lägst 17 000 kronor per månad.

10. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.

*Lokal förhandlingsordning*

11. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

**Anmärkning**

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att:

- Kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna.
- Lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas.
- Individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

### **§ 3 Förhandlingar m.m.**

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

#### **Anmärkningar**

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
  2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

### **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

### **§ 5 Klassificering**

Klassificering sker i enlighet med bilaga 2 resp. bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

## **§ 6 Förhandlingsordning**

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

### **Anmärkning**

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 11 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.



## **Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 5, 13, 18, 21, 22, 23, 24, 27 och 28**

Följande bestämmelser har ändrad lydelse från och med 2007-07-01.

§ 5 Deltidsarbete

§ 13 Arbetstid

§ 18 Uppehållsanställning

§ 21 Obekväm arbetstid

§ 22 Jour och beredskap

§ 23 Förskjuten arbetstid

§ 24 Färdtid

§ 27 Semester

§ 28 Sjukdom

## § 5 Deltidsanställning

**Mom. 1** För arbetstagare som är deltidsanställd gäller följande.

- a) När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 20 timmar per vecka.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

### **Anmärkningar**

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).
2. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagare fyllt 67 år.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 2** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

## § 13 Arbetstid

### *Inledande bestämmelse*

**Mom. 1** Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg.

### *Genomsnittlig arbetstid*

**Mom. 2** Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag – lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

#### **Anmärkning**

Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermitterant treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Ordinarie arbetstid, som till övervägande del avser underjordsarbete, ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 36 timmar per helgfri vecka.

#### **Anmärkning**

Till underjordsarbete räknas inte arbete förlagt till särskilt för sitt ändamål iordningställt bergrum eller annat under jord beläget utrymme.

**Mom. 3** Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

**Mom. 4** Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

#### *Förläggning av arbetstid*

**Mom. 5** Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

#### **Anmärkning**

Vid oenighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till lokal förhandling. Begäran om sådan förhandling ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

#### *Avvikelser från ATL*

**Mom. 6** Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) kan begränsningsperiod omfatta högst 16 veckor,

#### **Anmärkning**

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

- g) kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,
- h) kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.
- i) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

#### *Möjligheter till lokala avvikelser*

**Mom. 7** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

- a) 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- b) 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- c) 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid,
- d) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- e) 14 § ATL om veckovila,
- f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och
- g) 15 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i mom. 6 a).

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, anmärkningen till mom. 6 f) och mom. 6 g) - i).

### **Anmärkning**

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

### *Personalpool*

**Mom. 8** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bilaga D.

## § 18 Uppehållsanställning

Inledande bestämmelser

**Mom. 1** För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande.

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsår är den tidsperiod om 12 månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren är arbetsskyldig.

Uppehåll, vinter- och sommaruppehåll, är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagaren inte är arbetsskyldig.

Uppehållslön är den lön, som arbetstagare får under sommaruppehåll.

*Lönebestämmelser*

**Mom. 2** Arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor enligt följande tabell.

Antal kalenderdagar under arbetsåret	Uppehållslönefaktor
241-247	0,77
248-254	0,79
255-261	0,81

262-268	0,83
269-275	0,85
276-282	0,88
283-289	0,90
290-296	0,92
297-303	0,94
304-310	0,96
311-317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

Efter överenskommelse kan löneberäkning göras på grundval av lönebeloppet som är fast kontant lön för anställning med uppehåll.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare som arbetar under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme enligt § 20 mom. 4, fyllnadslön.

#### *Beräkning av uppehållslön*

**Mom. 3** Under sommaruppehåll ska uppehållslön utges beräknad på sätt som anges i mom. 5, i stället för lön eller lön under ledighet.

**Mom. 4** Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller att arbetstagaren behåller 20 % av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning.

#### **Anmärkning**

Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.



**Mom. 5** Uppehållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön samt beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL)/avtalet.

**a)** Till arbetstagare, som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan avlöningsförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande, beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön.

**b)** För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet.

- Tid under vilken arbetstagaren arbetat inklusive mellanliggande fridagar.
- Tid under vilken arbetstagaren varit frånvarande på grund av ledighet som enligt § 27 mom. 14 är semesterlönegrundande.
- Tid under vilken arbetstagaren varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar.
- Tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagaren fått lön enligt mom. 7.

#### **Anmärkning**

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen, ska denna lön uppräknas med 12 % och inbegriper då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt § 27 mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

**c)** Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, då arbetstagaren haft de olika sysselsättningsgraderna. Även vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på detta sätt.

### **Anmärkningar**

1. Med sysselsättningsgrad avses för anställningen fastställd omfattning av arbetstiden i förhållande till heltidsanställd arbetstagares arbetstid.
2. För deltidsanställd arbetstagare med under arbetsåret förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

**Mom. 6** För arbetstagare, som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt mom. 5.

**Mom. 7** För arbetstagare, som

- a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,
- b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

### **Anmärkning**

Arbetstagare som är ledig för vård av barn eller utbildning och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än 7 kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagaren ska återgå i arbete efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tid till och med den 31 december.

**Mom. 8** Övergår arbetstagare från anställning med uppehåll till anställning med semester eller omvänt hos samma arbetsgivare, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

### *Utbetalning av uppehållslön*

**Mom. 9** Uppehållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

## *Semesterbestämmelser*

**Mom. 10** Uppehållslönen får inte understiga den semesterlön, som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Uppehållslönetillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönetillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2006-04-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 18 180 kr per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

Från och med 2008-01-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 19 896 kr per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

### **Anmärkning**

För deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.

Uppehållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt § 27 mom. 5 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt mom. 5 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

### **Anmärkning**

För en arbetstagare som omfattas av mom. 5 punkt a) är jämförelsetalet 1.

Uppehållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a-b)$$

a = det belopp, fastställt enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen ska understiga för att uppehållslönetillägg ska utges, och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

### **Anmärkning**

För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.

### *Övriga bestämmelser*

**Mom. 11** För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

a) vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt lagen om allmän försäkring (AFL) eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

b) vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt AFL eller LAF, ledighetens omfattning beräknas enligt § 17 mom. 3. Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålles genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt AFL.

**Mom. 12** När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

## § 21 Obekväm arbetstid

**Mom. 1** Tillägg för obekväm arbetstid utges till arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

### Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim	
	t.o.m. 08-06-30	fr.o.m. 08-07-01
<b>1. O-tilläggstid A</b>	82:10	91:10
<ul style="list-style-type: none"><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.</li><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.</li><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.</li></ul>		
<b>2. O-tilläggstid B</b> (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	41:00	45:50
<ul style="list-style-type: none"><li>- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.</li></ul>		

- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggs-tid ovan.

**3. O-tilläggs-tid C** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggs-tid A eller B)                      33:20                      36:90

- Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

**4. O-tilläggs-tid D** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggs-tid A eller B)                      16:50                      18:30

- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

O-tilläggs-tid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid under stigande 1 timme inom respektive kategori.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

#### *Flexibel arbetstid*

**Mom. 2** Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

### *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

### *Möjlighet till lokal avvikelser*

**Mom. 4** Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

## § 22 Jour och beredskap

**Mom. 1** Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

**Mom. 2** Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

	Kr/tim	
	t.o.m. 08-06-30	fr.o.m. 08-07-01
<b>A. Jour</b>		
Där arbetstagare beordrats jour:		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	27:70	30:70
för tid därutöver under kalendermånaden	55:40	61:50
<b>B. Beredskap</b>		
Där arbetstagare beordrats beredskap:		
för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	13:30	14:80
för tid därutöver under kalendermånaden	26:30	29:20

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).



För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

**Mom. 3** För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

**Mom. 4** Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

**Mom. 5** Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagare ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet.

**Mom. 6** Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

#### **Anmärkning**

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker

eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

**Mom. 7** Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre begränsningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyra veckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

## § 23 Förskjuten arbetstid

**Mom. 1** Om arbetstagare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

**Mom. 2** Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

### **Anmärkning**

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

	<b>För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag</b>	<b>För övrig tid</b>
<b>t.o.m. 2008-06-30</b>	61:20	30:60
<b>fr.o.m. 2008-07-01</b>	67:90	34:00

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

## *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av Bilaga D.

## § 24 Färdtid

**Mom. 1** Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

### Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

**Mom. 2** Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
t.o.m. 2008-06-30	50:30	100:60
fr.o.m. 2008-07-01	55:80	111:70

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

**Mom. 3** Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för overtidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag – fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

**Mom. 4** Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

## § 27 Semester

### *Inledande bestämmelser*

**Mom. 1** Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

**Mom. 2** Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

### *Rätt till semesterledighet och semesterlön*

**Mom. 3** Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

Arbetstagare som är anställd för viss tid under högst 6 månader, som med stöd av mom. 2 får semesterdagar med semesterlön, får avstå från rätten till sådan ledighet.

**Mom. 4** Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni – augusti får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni – augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni – augusti får 1 betald semesterdag extra under semesteråret.

### **Anmärkningar**

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagare erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

### **Anmärkning**

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

**Mom. 5** Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

**Mom. 6** Arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

### **Anmärkning**

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 % av lönen, ska denna lön uppräknas med 12 % och inkluderar då semesterförmåner, om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämföras här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

### *Beräkning av semesterledighet*

**Mom. 7** För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag – fredag ska varje under semestertiden infallande



ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag – fredag under semesterledighet som omfattar minst 1 vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med 1 dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

#### *Beräkning av semesterledighet del av dag*

**Mom. 8** Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

#### *Förläggning av semesterledighet*

**Mom. 9** I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni – augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskoms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj – september.

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskoms.

Arbetstagare ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagare ska underrättas om fastställd semester.

#### **Anmärkning**

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

**Mom. 10** Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 § första stycket 4 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

**Mom. 11** Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag – fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fridagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag – söndag enligt föregående stycke. Det samma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

**Mom. 12** Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

**Mom. 13** Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligen.

#### *Beräkning av semesterlön*

**Mom. 14** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 § SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

**Mom. 15** Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 % av fasta kontanta lönen.

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2006-04-01 utges semesterlönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 18 180 kr per månad.

Från och med 2008-01-01 utges semesterlönstillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 19 896 kr per månad.

#### **Anmärkning**

För deltidсанställd arbetstagare minskas ovan angivna belopp med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Semesterlönstillägg utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$$5,21 \% \times (a - b)$$

a = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen ska understiga för att semesterlönstillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

#### **Anmärkning**

Vid partiell ledighet ska beloppet för semesterlönstillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens arbetstid.

Semesterlönstillägg för uttagna betalda semesterdagar beräknas enligt mom. 7 och utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönstillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

**Mom. 16** För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

Arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från och med intjänandeåret som börjar 2006-04-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 110:20 kr ersättning enligt följande.

Från 2008-01-01 får arbetstagare med en lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 120:60 kr ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänande- året	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme		
	Grundbelopp kr/tim		Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
	t.o.m. 07-12-31	fr.o.m. 08-01-01	
är under 40 år	13:20	14:40	--
fyller 40–49 år	13:20	14:40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	13:20	14:40	3,36 %

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

#### *Semesterledighet del av dag*

**Mom. 17** Arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

$$\frac{a}{5} = b$$

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

#### **Anmärkning**

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

#### *Sparande av semesterledighet och semesterlön*

**Mom. 18** Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

**Mom. 19** Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskoms med arbetstagaren.

#### *Återbetalning av semesterlön*

**Mom. 20** Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i

mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

## § 28 Sjukdom m.m.

### *Ledighet*

**Mom. 1** Arbetstagare, som inte kan arbeta

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetskada, får ledigt så länge arbetsoförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges.

**Mom. 2** Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren får föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

### *Anmälan*

**Mom. 3** Arbetstagaren ska, för att ha rätt till sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL)/avtalet, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

Arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt SjLL, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.



### **Anmärkning**

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

**Mom. 4** Vid tillämpning av 7 § SjLL, sjuklöneperioden, ska utlagd jour och beredskap anses som "arbete åt arbetsgivaren".

### *Sjuklön*

**Mom. 5** Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16–18, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

Vad som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, beräknas när det gäller

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för arbetstagare med fast kontant lön dock utan semesterdagstillägg och semesterlönetillägg,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått,
- d) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

**Mom. 6** Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt AFL eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) utges eller då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges, får arbetstagare sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

#### **Anmärkningar**

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt AFL.
2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.
3. För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
4. Där LAF anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

**Mom. 7** Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt AFL eller LAF utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt AFL.

**Mom. 8** Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning enligt AFL eller LAF, eller rehabiliteringsersättning enligt AFL och
- c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt AFL.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt mom. 6 och 7 minskas i motsvarande grad.

**Mom. 9** Arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt 3 kap. 7 § AFL eller motsvarande paragraf i LAF på grund av Försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön, då sjukpenning enligt AFL eller LAF annars

skulle ha utgetts. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, dock högst under 180 kalenderdagar, med belopp motsvarande

79,12 % av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,

89,01 % av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och

79,12 % av lönebortfallet för tid därefter.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

#### **Övergångsbestämmelse**

Begränsning av sjuklön till 180 dagar gäller inte arbetstagare som fått sjukpenning indragen före den 1 juli 2007.

**Mom. 10** Arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap. 7 § AFL som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

*Efterbehandlingar m.m.*

**Mom. 11** Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100 % av lönen.

#### **Anmärkning**

Momentet ska inte tillämpas vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) för tid då sjuklön utges enligt SjLL/avtalet eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF.

### *Arbetslivsinriktad rehabilitering*

**Mom. 12** Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 % av prisbasbeloppet enligt AFL, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 80 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringsersättning enligt AFL. I tillägget ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Har rehabiliteringsersättning nedsatts eller indragits enligt AFL ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

## Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten

### Inledning

AB § 13 gäller med tillägg av följande alternativa tjänstgöringstider

**Alt. 1** 42 timmar i genomsnitt per vecka i delat dygn om två tjänstgöringspass utan måltidsraster.

**Alt. 2** 48 timmar i genomsnitt per vecka i dygnstjänst (24 timmar/pass).

#### Anmärkningar

1. Angivna tjänstgöringsmått är en sammanvägning av ordinarie arbetstid och jourtid.

2. Den effektiva tjänstgöringstiden i alternativ 1 och 2 får inte överstiga 10 respektive 12 timmar per tjänstgöringspass.

Övergång från alt. 1 till alt. 2 förutsätter överenskommelse mellan de lokala parterna.

### A. Särskilda bestämmelser till AB vid tillämpning av alternativ 1 och 2

#### 1. Kompensation för overtidsarbete (§ 20)

Reglerna i AB § 20 ska gälla med följande inskränkningar

Bestämmelserna i § 20 äger inte tillämpning beträffande tjänstgöring under tjänstgöringspass. Vid annan tjänstgöring på tjänstgöringsfri tid än effektiv tjänstgöring eller uttryckning vid brand eller annat nödläge, ska kompensation för overtidsarbete alltid för sådan arbetstagare beräknas såsom för enkel overtid. Vid arbete på julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, påskafton, påskdagen, midsommarafton och midsommardagen utgår ersättning med kvalificerad overtid.

## 2. Extra dygnspass

Reglerna i AB § 20 tillföres

Vid fullgörande av ett extra dygnspass eller del därav – kan efter överenskommelse med arbetstagaren ersättning utgå motsvarande arbetstagarens timlön för varje fullgjord tjänstgöringstimme.

## 3. Tillägg för obekväm arbetstid (§ 21)

a) Tillägg för obekväm arbetstid utgår till arbetstagare som inte har enbart dagtjänstgöring med

2 650 kronor per månad t.o.m. 2008-06-30

2 940 kronor per månad fr.o.m. 2008-07-01

Vid tjänstgöring under del av kalendermånad utgår tillägg till så stor del, som antalet fullgjorda tjänstgöringspass utgör av för månaden fastställt antal tjänstgöringspass.

b) Vid tjänstgöring under de i punkt 1 ovan angivna dagarna (kl.00.00–24.00) utges tillägg till lön – s.k. storhelgstillägg med

82:10 kronor/timme t.o.m. 2008-06-30

91:10 kronor/timme fr.o.m. 2008-07-01

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

## 4. Semesterförmåner (§ 27)

Paragrafen tillföres följande

I löpande semesterlön ska även ingå förekommande tillägg för obekväm arbetstid enligt punkt 3 a.

Semesterdagstillägget beräknas på följande sätt

0,605 % av löpande semesterlönen

## **B. Särskilda bestämmelser för brandmän m.fl. reservstyrka**

### *Allmänt*

1. Anställning enligt dessa bestämmelser avser sådan anställning som tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.
2. För arbetstagare ska gälla arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla. Då arbetstagare fullgör tjänstgöring i schema med halvdygnstjänst gäller schemat med halvdygnstjänst med avseende på beräkning av lön och semesterledighet.
3. Arbetstagare tillförsäkras 8–9 fridagar per fyra veckorsperiod. Härvid anses reglerna om veckovila enligt 14 § Arbetstidslagen (ATL), tillgodosedda.

### *Halvdygnstjänst*

4. Då arbetstagare beordras att tjänstgöra i schema med halvdygnstjänst utgår tillägg till lön med belopp som framgår av beloppsbilaga.

Ersättningen inbegriper semesterlön, semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

### **Anmärkningar**

1. Dagtillägg lör-, sön- och helgdag eller nattillägg kvalificerat utgår vid fullgörandet av tjänstgöringspass som infaller fr.o.m. kl. 19.00 vardag före lördag, helgdag eller helgdagsafton (påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton) t.o.m. kl. 06.00 vardag efter helgdag.
2. Nattillägg enkelt utgår vid fullgörandet av tjänstgöringspass som infaller under tiden fr.o.m. kl. 19.00 t.o.m. kl. 06.00 annan tid än under anmärkning 1.
3. Dag- respektive nattillägg reduceras till hälften då tjänstgöringspass fullföljs till mindre än hälften under tid enligt anmärkning 1 och 2 eller fullgöres till mindre än hälften av den i schema upptagna tjänstgöringstiden.

4. Dag- respektive nattlägg utgår antingen för dag- eller nattjänstgöringspass. Tillägget hänföres till det tjänstgöringspass till vilket övervägande delen av tjänstgöringstiden infaller.

5. Tillsägelse om tjänstgöring i schema med halvdygnstjänst ska lämnas så snart ske kan. Om tillsägelse inte lämnats senast 8 kalenderdagar i förväg utgår tillägg till utgående dag- respektive nattlägg med 120 % för tjänstgöringspass som enligt schemat med halvdygnstjänst under de första 7 kalenderdygna infaller på tid som enligt normalschemat skulle ha varit tjänstgöringsfri tid.

6. Vid tjänstgöring i schema med halvdygnstjänst på fredag, dagtid helgfri måndag – fredag, och tillsägelse inte lämnats senast 8 kalenderdagar i förväg utgår tillägget med belopp som framgår av beloppsbilaga för varje sådant tjänstgöringspass under de 7 första kalenderdygna. Tillägget reduceras till hälften då tjänstgöringspass fullgöres till mindre än hälften av den i schema upptagna tjänstgöringstiden. Ersättningen inbegriper semesterlön, semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

#### **Anmärkning**

Med helgdag enligt detta moment likställs påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

7. Vid fullgörandet av tjänstgöringspass i schema med halvdygnstjänst ska även tjänstgöringen i normalschemat – som inte sammanfaller med halvdygnstjänsten – fullgöras. Dock utgår vid fullgörandet av tjänstgöringspass i schema med halvdygnstjänst tidskompensation med 1 timme för varje fullgjord tjänstgöringstimme. Sådan tidskompensation ska utläggas så att arbetstagaren tillförsäkras erforderligt antal fridagar enligt punkt 3.

För tid som inte kompenserats med ledighet utgår istället ersättning med 120 % av 1/165 av månadslönen för varje timme. Ersättningen inbegriper semesterlön, semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Då arbetstagare fullgör tjänstgöring i schema med halvdygnstjänst som omfattar minst hel schemacykel (normalt fyra veckor) ska arbetstidsmåtten för hela perioden anses vara 42 timmar per vecka.



Vid beräkning av övertid eller mertid enligt 7 och 10 §§ ATL ska kompensationsledighet enligt denna punkt inte likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

*Övertid m.m.*

- 8.** Kompensation för övertidsarbete enligt AB § 20 utgår endast då
- a) arbetstagare tjänstgör enligt normalschemat och fullgör övertidsarbete i normalschemat,
  - b) arbetstagare under pågående dagtjänstgöringspass i normalschemat beordras att övergå till dagtjänstgöring i schema med halvdygntjänst,
  - c) arbetstagare tjänstgör i schema med halvdygntjänst som omfattar minst hel schemacykel och fullgör övertidsarbete i halvdygntjänst.

**Anmärkningar**

- 1. Då b) är tillämpligt gäller inte punkterna 4, 5 och 6 i dessa bestämmelser.
  - 2. Då c) är tillämpligt gäller punkt A1.
- 9.** Tillägg för obekväm arbetstid enligt AB § 21 gäller inte vid tjänstgöring i schema med halvdygntjänst.
- 10.** Tillägg vid förskjuten arbetstid enligt AB § 23 gäller inte.
- 11.** Punkterna A1, A3 a) gäller inte.

**Anmärkning**

- Punkt A1 gäller i vissa fall, se punkt 8 i dessa bestämmelser.
- 12.** Då arbetstagare inte kunnat beredas arbete under de i normalschemat totalt fastställda arbetstimmarna ska lön ändå utgå för den i normalschemat fastställda arbetstiden.

## Beloppsbilaga 2007

### Brandmän m.fl. i reservstyrka

#### 1. Tillägg till lön vid tjänstgöring i schema med halvdygntjänst (punkt 4)

	Kronor per tjänstgöringspass
Dagillägg lör-,sön-, helgdag	326:-
Nattillägg enkelt	217:-
Nattillägg kvalificerat	326:-

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

#### 2. Tillsägelsetillägg (punkt 5)

Kronor per tjänstgöringspass	260:-
------------------------------	-------

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen

## Beloppsbilaga 2008

### Brandmän m.fl. i reservstyrka

#### 1. Tillägg till lön vid tjänstgöring i schema med halvdygntjänst (punkt 4)

	Kronor per tjänstgöringspass
Dagillägg lör-, sön-, helgdag	362:-
Nattillägg enkelt	241:-
Nattillägg kvalificerad	362:-

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

#### 2. Tillsägelsetillägg (punkt 5)

Kronor per tjänstgöringspass	289:-
------------------------------	-------

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

## Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal

### Inledning

Dessa bestämmelser gäller för

1. arbetstagare särskilt anställda för jourtjänstgöring nattetid (jourpass) samt,
2. all jourtjänstgöring inom handikappomsorgen för arbetstagare i verksamhet som riktar sig till personer med funktionshinder, om inte lokala parter har överenskommit om annat.

Under jourtjänstgöring enligt dessa bestämmelser har arbetstagare skyldighet att gällande punkt 1 ovan svara för den omedelbara tillsynen respektive punkt 2 ovan svara för akuta insatser samt i båda fallen att morgon och kväll biträda med förberedelse- och avslutningsarbeten avseende löpande göromål.

#### Anmärkning

Arbetstagare har under jourpass rätt att sova i den mån arbetsuppgifterna medger.

Vid beräkning av arbetstid samt fastställande av lön och ersättningar enligt dessa bestämmelser har beaktats att genomsnittligt hälften av jourpasset anses utgöra ordinarie arbetstid och hälften anses utgöra jour.

## Särskilda bestämmelser till AB

### Deltidsanställning (§ 5)

1. Mom. 1a) ersätts med följande.

När arbetstiden bestäms ska eftersträvas att den uppgår till i genomsnitt minst 30 timmar per vecka.

## Arbetstid (§ 13)

2. Paragrafen ersätts med följande.

Jourpassets omfattning och förläggning överenskomms med arbetstagarna eller företrädare för arbetstagarorganisationen med iakttagande av att den sammanlagda arbetstiden under varje period av sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Oavsett vad som anges i Arbetstidslagen (ATL)

a) kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,

b) kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,

c) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från punkt a) eller b) samt 13 § ATL om dygnsvila.

### Anmärkning

Dessa bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

## Löneform (§ 16)

3. Mom. 1 tillförs.

Lön utges för kalendermånad enligt följande

$0,5 \times \frac{\text{genomsnittligt antal jourpasstimmar per vecka}}{\text{tillämpligt heltidsmått}} \times \text{fast kontant lön}$

### **Anmärkning**

För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

### **Uppehållsanställning (§ 18)**

4. Gäller inte.

### **Övertid m.m. (§ 20)**

5. Gäller inte.

### **Obekväm arbetstid (§ 21)**

6. Paragrafen ersätts med följande.

Vid beräkning av tillägg för obekväm arbetstid under jourpass utges 50 % av angivna belopp i § 21 för fullgjord jourpasstimme på tid som anses utgöra obekväm arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

### **Jour och beredskap (§ 22)**

7. Paragrafen ersätts med följande.

Vid beräkning av jourersättning under jourpass utges 50 % av angivna belopp i § 22 för fullgjord jourpasstimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

### **Förskjuten arbetstid (§ 23)**

8. Gäller inte.

### **Uppsägningstid m.m. (§ 33)**

9. Mom. 1 gäller inte.

## Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig

De centrala parterna förutsätter att arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas.

### 1. Överenskommelse om avvikelser

Lokal överenskommelse kan träffas avseende anställningsvillkor vid tillfälligt utflyttad verksamhet och lägerverksamhet.

De centrala parterna är ense om att lokala avtal gäller tills överenskommelse träffas om annat.

### 2. Tillfälligt utflyttad verksamhet

Med tillfälligt utflyttad verksamhet avses enbart sådan rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom äldre- och handikappomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet där verksamheten förutsätter en total förläggning av antingen arbetstid eller kombination av arbetstid och jour/beredskap.

### 3. Lägerverksamhet

a) Med lägerverksamhet avses aktiviteter och resor inom förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, skola och dagcentralverksamhet för äldre och funktionshindrade.

b) För varje dygn under vilket övernattnig ägt rum får arbetstagare ersättning med i ett för allt.	t.o.m. 08-06-30 301:00 kr	fr.o.m. 08-07-01 334:00 kr
--	---------------------------------	----------------------------------

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Vid lägerverksamhet och liknande gäller inte §§ 20, 22 och vad avser § 21 tid utöver normalt arbetstidsschema.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.



## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Löneöversyn*

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskommes, presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets "Grundläggande principer för lönesättningen".

#### *Annan åtgärd än lön*

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

Arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. För undersköterska, vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, mottagningsbiträde, vårdbiträde, hemvårdare, 1:e hemvårdare, 1:e skötare, överskötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, sjukvårdsbiträde, barnhemsbiträde, elev-

assistent ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare med ständig nattjänstgöring utgöra i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter. Arbetstagare som har arbetstid förlagd till såväl dag- som nattjänstgöring, s.k. rotationstjänstgöring, ska ha en genomsnittlig veckoarbetstid av 36 timmar och 20 minuter inom begränsningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under begränsningsperioden utgör minst 20 % av den totala arbetstiden.

2. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre begränsningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.
3. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag – söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
4. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

#### *Arbetstid*

*För landstingssektorn och Privoföretagen anslutna till Pacta gäller*

5. För laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibiträde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård, förrådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kock, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskinskötare, tvättbiträde vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare utgöra i genomsnitt 37 timmar per vecka.

### *Övertid*

6. För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m. anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommits, följande gälla

Om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller inte uppgår till två timmar utges lön för tre timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för två timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimiersättning vid övertidsarbete.

7. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

### *Obekväm arbetstid*

8. Till vårdbiträde i kommun och till vårdpersonal i landsting inom psykiatri och hemsjukvård utges tillägg för obekväm arbetstid vid fyllnads- och övertidsarbete.

### *Jour och beredskap*

9. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

### *Semester*

10. Arbetstagare som är månadsavlönad eller omfattas av bilaga G till AB och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg. Under

semesteråret med början 2007-04-01 utges 947 kronor per semesterdag och för semesteråret med början 2009-04-01 utges 1 036 kronor per semesterdag för högst 25 av årets betalda semesterdagar. Detta gäller för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

För arbetstagare som omfattas av bilaga G gäller detta till och med 2007-12-31.

#### *Sjuklön m.m.*

**11.** Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–18 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

**12.** Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

#### *Uppsägningstider m.m.*

*För kommunsektorn och Privoföretag anslutna till Pacta gäller*

**13.** För personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller inte § 33 mom. 1 första stycket. Istället gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.

Detsamma gäller även för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

*Uppsägningstider m.m.*

*För landstingssektorn och Privoföretagen anslutna till Pacta gäller*

**14.** För arbetstagare vars anställning reglerats enligt bilaga 3 till HÖK i lydelse 2007-06-30 och där uppsägningstid enligt AB § 33 mom. 1 gällt, ska denna uppsägningstid fortsätta att gälla så länge anställningen består.

*Uppsägningstider m.m.*

*För Privoföretag anslutna till Pacta gäller*

**15.** Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller inte under avtalsperioden.

*Ny struktur av AB*

**16.** I anslutning till överenskommelse om ändrad paragrafindelning i AB är de centrala parterna ense om att lokala avtal som bygger på den tidigare paragrafindelningen har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

## Övriga anteckningar

*Sysselsättningsgrad*

**1.** De centrala specialbestämmelserna för heltidsanställda kommunalarbetare, CAK 501–507, upphörde att gälla 1994-01-01. Detta innebar inte något ändrat synsätt beträffande möjligheten av att för berörda yrkesgrupper anställa arbetstagare för annat än heltidsarbete.

*Lön vid förflyttning*

**2.** Förflyttas arbetstagare som får lön enligt löneplan A av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom till annan anställning i samma eller lägre lönegrad eller med lägre lön ska ifråga om avlöningsförmåner så anses, som om arbetstagaren fortfarande tillhörde den lönegrad arbetstagaren innehade omedelbart före förflyttningen.

Parterna är ense om att snarast avsluta de upptagna förhandlingarna att tekniskt anpassa § 19 AB 89 i dess lydelse 1993-03-31 till det nya lönesystemet.

#### *Förstörda persedlar*

3. Arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare/patient förstörda persedlar och tillhörigheter.

#### *Tjänstedräkt m.m.*

##### *För landstingssektorn gäller*

4. Har arbetstagare ålagts att bära arbetsrockar (motsvarande) i arbetet ska arbetstagare även fortsättningsvis få dessa tillhandahållna av arbetsgivaren. Dessa utlämnas med nyttjanderätt under arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

#### *Distansarbete*

5. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

#### *Avveckling av Bilaga G*

6. De centrala parterna är ense om att Bilaga G till AB "Ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen" upphör att gälla fr.o.m. 2008-01-01. Hos arbetsgivare som tillämpar till bestämmelsen hörande bilaga 1, LLD 98 ska lokala förhandlingar upptas om avlösning av LLD 98. Dessa förhandlingar ska vara slutförda senast 2007-12-31. Om inte annat överenskommes fortsätter bilaga G att gälla som lokalt kollektivavtal.

### *Personlig assistent*

7. Vid provanställning av personliga assistenter gäller inte § 4 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.
8. Personlig assistent, anställd med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), undantas från reglerna i 22 § LAS.
9. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning som personlig assistent där den enskilde funktionshindrade utsett annan personlig assistent med omvårdnadskompetens.

### *Feriearbetande skolungdom*

10. Lokala företrädare för Svenska Kommunalarbetsförbundet ska underrättas för det fall kommunen/landstinget/regionen avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdom.

### *Sammanläggning av anställningar*

11. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

### *Pensionsavgifter*

12. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13 - 14.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

13. Till följd av avvecklingen av PA-KL:s pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme.

**a)** För en arbetstagare, med anställning hos arbetsgivaren sedan den 31 december 2003 eller tidigare som är reglerad i LOK med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), gäller följande pensionsavgifter. Arbetstagaren behåller pensionsavgiften så länge han eller hon har en fortlöpande anställning enligt LOK med Kommunal.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född något av åren 1947–1975, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av den del av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12 som inte överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Procentsatsen är 0,5 procent för år 2007, samt 0,25 procent för åren 2008 och 2009.
- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 1,0 procent.
- Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1975 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 1,0 procent.

**b)** För en arbetstagare som inte omfattas av a) gäller följande pensionsavgifter.

- Om KAP-KL gäller för arbetstagaren och han eller hon är född år 1946 eller tidigare, avsätts – utöver vad som följer av KAP-KL § 11 mom. 1 anmärkning 1 – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt KAP-KL § 12. Procentsatsen är 0,5 procent.
- Om PFA 98 eller PFA 01 gäller för arbetstagaren, avsätts – utöver vad som följer av PB § 8 i tillämpligt PFA – en årlig pensionsavgift beräknad i procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i tillämpligt PFA. Procentsatsen är 0,5 procent.



*TGL*

*För Privoföretag anslutna till Pacta gäller*

**14.** De arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och PRIVO ska teckna TGL-KL, såvida det inte framgår av annat dokument att de ska teckna annan TGL.

# Centrala protokollsanteckningar

## Anteckningar till Löneavtal

### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

### *Jämställdhet*

2. I Jämställdhetslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett *långsiktigt* och *målmedvetet* arbete. Dessutom fordras en *samsyn* på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

### *Partsgemensamt arbete*

3. Individuell och differentierad lön ställer stora krav. Arbetet med lönesättning fungerar bra på många arbetsplatser och de centrala parterna är överens om att gemensamt kartlägga vilka faktorer som bidrar till en ändamålsenlig lokal process.

## *Lönepolitik*

4. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

## **Anteckningar till AB**

### *Arbetstid*

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i § 13 mom. 2.
2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g) - h) och bilaga J. Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

### *Sjuklön m.m.*

3. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 28 mom. 6 och 7 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagarkollektivet får en total kompensationsnivå enligt följande

79,12 procent av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag,

89,01 procent av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter 79,12 procent av lön.

### *Medbestämmandelagen*

4. Bestämmelserna i 11, 12 och 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av bestämmelserna i AB § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5 (och i övriga bestämmelser) samt § 22 mom. 6.
5. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.
6. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 11, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

7. I § 4 mom. 4 och 5, § 5 mom. 2, § 13 mom. 7, § 14 mom. 7, § 16 mom. 3, § 17 mom. 6, § 20 mom. 6, § 22 mom. 8, § 29 mom. 6 samt § 35 mom. 2 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med Svenska Kommunalarbetareförbundets lokalavdelningar (Kommunal).

## **Övriga anteckningar**

### *Ändringar i lagstiftning*

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

### *Fackliga förtroendemän*

2. Under avtalsperioden ska parterna gemensamt och förutsättningslöst se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/LAFF 76.

### *Partsgemensamt arbete*

3. Parterna är överens om att undersöka möjligheterna att utifrån en gemensam syn stödja lokal utveckling av verksamheten och arbetsförhållanden. Lärdomar och erfarenheter från det partgemensamma projektet *Jämt anställd – ledig ibland* utgör en av flera utgångspunkter.
4. Parterna är ense om att genomföra ett gemensamt arbete gällande bilaga J i syfte att se över arbetstidsbestämmelsen kontra AB § 13 för att utifrån tillämpliga delar kunna göra ändringar och tillägg i bilaga J. Inriktningen är att detta arbete ska vara genomfört så snart som möjligt och senast den 31 december 2007.
5. Parterna ska under avtalsperioden gemensamt undersöka förutsättningarna för att Svenska Musikerförbundets medlemmar kan omfattas av framtida avtal.

### *Rekommendation*

6. Sveriges Kommuner och Landsting förbinder sig att rekommendera kommunerna att uppräknat i lokala överenskommelser upptagna avlöningsförmåner på sätt som motsvarar vad som skett enligt Huvudöverenskommelsen.

### *Brandpersonal m.fl.*

7. Brandpersonal samt skorstensfejare som deltar i utbildning vid Statens Räddningsverks Skolor erhåller fri kost och logi som tillhandahålls av utbildningsenheten.

Utbildningen bedrivs som internatutbildning av Räddningsverket.

Räddningsverket debiterar arbetsgivaren (kommunen) för kurskostnaden.

Arbetstagare som deltar i utbildning vid Statens Räddningsverks Skolor erhåller även fria hemresor med billigaste färdssätt var 14:e dag under hela utbildningstiden. Om restiden överstiger sex timmar vid enkel resa, får flyg användas.

Sveriges Kommuner och Landsting rekommenderar kommunerna att tillämpa ovanstående förmånsregler under avtalsperioden.

## Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att denna lönebildningsprocess ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I detta arbete finns ett antal beståndsdelar som det är särskilt viktigt att finna samsyn kring. De centrala parterna vill därför inledningsvis i nedanstående punkter peka på några viktiga delar av processen som ökar möjligheterna för en väl fungerande individuell lönesättning.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Vid arbetsgivarens löneanalys är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystems möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.
- Formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

## **Rollfördelning**

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

## **Tidplan för löneöversynsarbetet**

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

## **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Därutöver kräver jämställdhetslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en hel-

het. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

### **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar o.s.v. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövningar som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

### **Samtal**

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

### **Svag eller ingen löneutveckling**

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.



För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

### **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringsituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna. Lönesättning av nyanställda får därför inte leda till en fortgående sammanpressning av lönebild.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 07 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 07 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna – §§ 2 och 3 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 05 – och gäller t.o.m. 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 07.

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

### § 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den .....2007

För .....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För .....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 07**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 07 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 07 § 1 bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna – §§ 2 och 3.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp HÖK 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 07 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

## Engångsbelopp för tiden 2007-04-01 – 12-31

### *Fast kontant lön*

1. Till arbetstagare som har fast kontant lön utges ett engångsbelopp vid två tidpunkter. Vid utbetalningstillfället i juni utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april – 30 juni, vid utbetalningstillfället i december utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli – 31 december.
2. För heltidsanställd som inte haft annan ledighet än vad som anges i AB § 28 mom. 1 eller föräldraledighet med föräldrapenning är beloppet 1 800 kronor vid utbetalningen i juni och 3 600 kronor vid utbetalningen i december. För övrig frånvaro reduceras beloppet enligt AB § 17 mom. 3.
3. Beloppet reduceras i enlighet med Löneavtalet § 2 punkt 10 samt med hänsyn till arbetstagarens anställningstid.

### *Timavlönade*

4. Till arbetstagare som uppbär timlön utges 3,60 kronor för varje arbetad timme. Även vid ledighet med stöd av AB § 28 mom. 1 eller föräldraledighet med föräldrapenning utges 3,60 för varje sådan frånvarotimme under perioden. Vid utbetalningstillfället i juli utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april – 30 juni, vid utbetalningstillfället i januari 2008 utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli – 31 december.

### *Samtliga*

5. Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
6. Utbetalda belopp är pensionsgrundande lön enligt gällande pensionsavtal.
7. Arbetstagare som under perioden 1 april – 31 december 2007 lämnat sin anställning ska för att få ersättning enligt ovan skriftligen begära detta hos arbetsgivaren senast den 31 december 2007.

8. Vid tvist och tolkning av denna bilaga gäller inte 35 § MBL.