

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2016-02-23, 2016-03-17, 2016-04-07, 27, 29, 2016-05-12, 13

Parter Bemanningsföretagen  
Akademikerförbunden

Närvarande **för Bemanningsföretagen**  
Hanna Byström  
Henrik Bäckström  
Anna-Karin Reüter  
jämte delegationen

**för Akademikerförbunden**  
Lars Garnefält  
Louisa Hegardt  
jämte delegationen

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2016 till och med den 30 april 2017**

---

§ 1 Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tiden från och med den 1 maj 2016 till och med den 30 april 2017.

§ 2 Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet är 2,2 procent för avtalsperioden 2016-05-01 – 2017-04-30.

Parterna träffar överenskommelse om löner enligt bilaga 1.

§ 3 Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 30 april 2017. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Parterna är överens om att redigera kollektivavtalet enligt bilaga 2.

§ 4 Direktiv till arbetsgrupp om ITP 2 Bemanning;

Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp för att utreda förutsättningarna för en förändring av ITP-plan för ambulerande tjänstemän. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 16 december 2016. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 5 Direktiv till arbetsgrupp om det delade arbetsmiljöansvaret;

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att partsgemensamt informera om det delade arbetsmiljöansvaret. Parterna ska kartlägga vilket branschspecifikt

informationsmaterial som finns idag och vid behov utveckla eller sprida denna. Prevent ska involveras i det partsgemensamma arbetet för att fortsatt utveckla branschens arbetsmiljöapp. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 28 februari 2017. Arbetsgivarparten är sammankallande.

**§ 6** Direktiv till arbetsgrupp om lokalt fackligt arbete;

Parterna har en gemensam ambition att under avtalsperioden fortsatt uppmärksamma branschen på vikten av väl fungerade lokalt fackligt arbete. Parterna vill särskilt uppmuntra lokala parter att använda nya tekniska lösningar genom att sprida goda exempel. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 28 februari 2017. Arbetsgivarparten är sammankallande.

**§ 7** Direktiv till arbetsgrupp om att påskynda insteg på arbetsmarknaden;

1) Parterna ska analysera kollektivavtalet och föreslå regeländringar i syfte att påskynda och främja insteg på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att se över anställningsformer men också andra villkor. Syftet med arbetsgruppen är vidare att genomföra pilotprojekt i samarbete med företag i branschen.

2) Parterna är vidare överens om att utreda möjligheterna att stärka förutsättningarna för nyanlända akademiker att få arbete inom sitt yrke. De ska synliggöras som en resurs för arbetsgivarna. Parterna ska bl.a. utreda möjligheterna att arbeta med s.k. snabbspår för vissa yrkesgrupper.

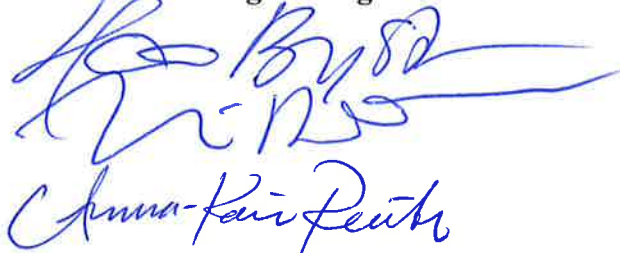
Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 28 februari 2017. Arbetsgivarparten är sammankallande.

**§ 8** Parterna konstaterar att följande förbund ingår i Akademikerförbunden; Sveriges Ingenjörer (kontaktombud för Akademikerförbunden), Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Jusek, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

**§ 9** Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 13 maj 2016

**För Bemanningföretagen**



Handwritten signatures in blue ink for Bemanningföretagen, including names like Björk and Anna-Kari Feute.

**För Akademikerförbunden**



Handwritten signatures in blue ink for Akademikerförbunden, including names like Dan Jarnefält and Louisa Sjögren, with a signature 'LGA' to the right.

## Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden

### 1. Löner

Avtal om löner mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden från och med den 1 maj 2016 till och med den 30 april 2017.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden.

#### 1.1 Lokal lönebildning

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde medlemmens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivitets- och intäktsskapande process och ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

#### 1.2 Förutsättningar

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerevision ska respektive lokal part presentera sin bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

#### 1.3 Övergång av partsställning

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

#### 1.4 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision gör parterna en gemensam utvärdering.

## 2. Regler för lönesättning

För medlemmar i akademikerförbunden gäller följande regler om den lokala lönebildningen.

## 2.1 Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

## 2.2 Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.

Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra samtal som syftar till tjänstemannens utveckling respektive som är grund för den årliga lönesättningen.

Vid lönekartläggning enligt jämställdhetslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

## 2.3 Lönesättningen allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- tjänstemannens förmåga att omsätta kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund
- om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

## **2.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran**

De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön skall sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.

Tjänstemän som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

## **2.5 Löneförhållanden**

Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt. Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänstemän om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

## **3. Lokal lönerevision**

Parterna är ense om följande ordning för lönerevision per den 1 maj 2016.

### **a) Inledning**

Parterna ska gemensamt fastställa målsättning och tidplan för lönerevisionen samt diskutera de frågor part önskar aktualisera enligt punkt 1 och 2 ovan.

### **b) Uppgift om medlemmar**

Akademikerföreningen ska till företaget senast den 23 augusti 2016 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter det att förteckningen lämnats, överlämna en förteckning över de berörda medlemmarnas löner till föreningen.

### **c) Individuella lönesamtal**

Lönesamtalet är en central del av lönesättningsprocessen i företaget och en del av

lönerevisionen. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens prestation kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Varje tjänsteman, även föräldralediga, skall årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra

- den nya lönen
- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- sätta mål för medlemmen i förhållande till verksamhetens mål
- nya mål för medlemmens arbetsprestationer
- lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen och eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Om endera parten begär ska den nya lönen dokumenteras.

I den lokala förhandlingen ska resultat av lönesamtalet tjäna som underlag. Om central förhandling inte påkallas gäller överenskommelsen om ny lön i enlighet med lönesamtalet.

#### **d) Lokal förhandling**

Lokal förhandling förs mellan företag och lokal akademikerförening.

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad. Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 14 oktober 2016. I förhandling skall protokoll föras.

#### **e) Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

#### *Anmärkning*

*De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) - e) angivna ordningen.*

### **4. Omfattning**

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2016.

#### **4.1 Undantag av vissa kategorier**

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2016 ej har fyllt 18 år eller

- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller

ASG  
MB

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

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

Om tjänsteman, som den 30 april 2016 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2016 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

#### **4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2016 ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

#### **4.3 Lönerevision för vissa nyanställda**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2015 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2016 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

#### **4.4 Redan genomförd lönerevision**

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 3 b) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

### **5. Tillämpningsregler**

#### **5.1 Begreppet företag**

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall

tillämpas avtalet per företagsenhet.

## **5.2 Retroaktiv omräkning**

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

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

## **5.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2016 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **6. Provision**

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

## **7. Vissa pensionsfrågor**

### **7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 3 b) från och med den 1 maj 2016.

## **8. Förhandlingsordning**

### **8.1 Lokal förhandling**

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet



själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast den 14 oktober 2016.

## **8.2 Central förhandling**

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 28 oktober 2016. Varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerrevision per den 1 maj 2016 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 2,2 procent som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet skall dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

## **8.3 Lönenämnden för Bemanningsföretagen**

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Bemanningsföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga om uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.

LG 9

## Redigering

### Uppdatering och tydliggörande av förteckning på sida 2

#### Förteckning

över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket

- ✓ Arbetsmiljöavtalet
- ✓ *Tjänstepension ITP – tecknas i Collectum*
- ✓ *Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) – tecknas i något av de försäkringsbolag som parterna godkänt. För mer info se: [www.collectum.se](http://www.collectum.se)*
- ✓ *Trygghetsförsäkring (TFA) och Omställningsavtal Svenskt Näringsliv/PTK – tecknas i Fora*
- ✓ Utvecklingsavtal
- ✓ *Användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal*
- ✓ *Rätten till arbetstagares uppfinningar samt*
- ✓ *Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister*

### Uppdatering av prisbasbelopp i exempel som förekommer i avtalet

Prisbasbeloppet 2016 är 44 300 kr. Nya formler för lönegränser blir;

$$7,5 \times 44\,300/12 = 27\,688,$$

$$7,5 \times 44\,300/12 \times 167 = 166,54,$$

$$\text{och } 10 \times 44\,300/12 = 36\,917 \text{ för år 2016.}$$

#### Kollektivavtalets 9.4

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertilllägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens fasta månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om tjänstemannen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

0,5 % x det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till  
*Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in*

Med fasta lönetillägg avses här t ex fasta jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med rörlig lönedel avses här t ex prestationslön till ambulerandepersonal, provision, tantiem, bonus, premielön, jour-, beredskaps-, och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknade, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

I övertids-, mertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

(Inte avtalstext: anmärkningen har strukits eftersom den förlorat sin aktualitet.)

#### **Tydliggörande i kollektivavtalets 9.4.1 enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden**

För ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4 beräknas semesterlön och semesterersättning enligt lag, dock med 12,5 %.  
*För ambulerande tjänstemän som avlönas med fast månadslön istället för prestationslönesystemet enligt 12.2 och Tekniska bilagan kan reglerna om semesterlön och semesterersättning i 9.4 tillämpas.*

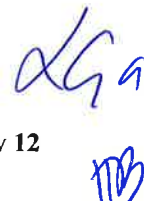
(Inte avtalstext: anmärkningen har strukits eftersom den förlorat sin aktualitet.)

#### **Tydliggörande i kollektivavtalets 11.1 tredje stycket enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden**

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller stationär- och entreprenadtjänsteman i stället en annan ledig dag utan löneavdrag. *Ambulerande tjänsteman erhåller annan ledig dag utan lön utöver månadslön enligt 12.2.1 eller 12.2.2.* Ledigheten proportioneras för deltidsanställda. Ledighet som ej uttagits under året förfaller.

#### **Avtal om arbetstidsbestämmelser 9.1 första stycket**

Tjänstemannen ska beredas minst elva timmars sammanhängande ledighet för vila per 24-timmarsperiod. Vila bör vara förlagd till natt, varvid avses att perioden kl 00-05 ska ingå.



## **Tekniska bilagan punkt 7 Semester**

Anmärkningen samt stycke två och tre stryks eftersom de förlorat sin aktualitet. Efter redigering har punkt 7 följande lydelse;

Semester minskar det antal timmar som medarbetaren är garanterad lön för och det antal timmar som utgör gränsen för prestationslön. För heltidsanställd räknas varje dag som 8 timmar, om inte annat överenskommits.

## **Tydliggörande i Tekniska bilagan punkt 8 Vård av barn med anledning av AD 2015 nr 58**

Vid ledighet för vård av barn ("föräldraledighet") och för tillfällig vård av barn ("vab") utges inte lön för de timmar medarbetaren är frånvarande. Frånvaro för vård av barn hela dagar minskar det antal timmar som medarbetaren är garanterad lön för och det antal timmar som utgör gränsen för prestationslön. *Frånvaro för tillfällig vård av barn minskar det antal timmar som medarbetaren är garanterad lön för men inte det antal timmar som utgör gränsen för prestationslön.* Deltidsarbetande, se nedan. Föräldralön beräknas på den genomsnittliga lön som utgör bas för sjuklön (se punkt 6 ovan).

LGa

MB