PROTOKOLL

Förbund	Almega Samhallförbundet
Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2007 – 31 mars 2010
Parter	Almega Samhallförbundet Akademikerförbunden företrädda av Akademikerförbundet SSR Vårdförbundet
Tid	2007-02-12, 03-27, 04-16, 04-19, 04-25, 04-26, 05-31
Plats	Almegas lokaler, Stockholm
Närvarande för	**Arbetsgivarparten** Åsa Ramel, ordförande Hans Ronnerstam, vid protokollet Lena Nettersand Catharina Sidenvall Anders Johansson **Arbetstagarparten** Sture Åström Akademikerförbundet SSR Dennis Griph Ulf Norström (adjungerad) Ulrika Atterfors Kjell Salomonsson Mats Johnsson Vårdförbundet **Justeringsmän** Åsa Ramel Sture Åström Mats Johnsson

---

§ 1 Förhandlingens syfte är att träffa överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tiden efter den 1 april 2007.

§ 2 **Löner**

Parterna träffar överenskommelse om lönebildning för direkt anställda tjänstemän i Samhall AB för tiden 1 april 2007 - 31 mars 2010 enligt bilaga 1.

Med hänsyn till de specifika förhållandena på mellanvarande avtalsområde överenskommer parterna att tillsätta en arbetsgrupp för översyn av nuvarande lönebildningsavtal och dess tillämpning med målsättning att övergå till sifferlösa avtal.

Parterna träffar överenskommelse om löner för anvisade tjänstemän i Samhall AB för tiden 1 april 2007 - 31 mars 2008 enligt bilaga 2. Vidare överenskoms att parterna under perioden ska träffa överenskommelse om ett nytt löneavtal för anvisade tjänstemän, att gälla under perioden 1 april 2008 – 31 mars 2010, och där värdet sammantaget under perioden 1 april 2007 – 31 mars 2010 ska motsvara värdet i löneavtalet för direkt anställda tjänstemän enligt ovan.

§ 3 **Allmänna anställningsvillkor**

Det avtal om allmänna anställningsvillkor som gällde mellan parterna fram till och med den 31 mars 2007 ska gälla från och med den 1 april 2007 till och med den 31 mars 2010 för direkt anställda tjänstemän med de ändringar som framgår av bilaga 3.

Nytt avtal om allmänna anställningsvillkor för anvisade tjänstemän för tiden 1 april 2007 – 31 mars 2008 träffas i enlighet med bilaga 4.

§ 4 **Arbetstidsavtal**

Nytt avtal om arbetstidsbestämmelser träffas i enlighet med bilaga 5.

§ 5 **Arbetstidsförkortning**

Nuvarande bilaga 3, Arbetstid, i kollektivavtalet fortsätter att gälla med de ändringar som framgår av bilaga 6.

§ 6 **Jämställda löner**

Parterna är överens om att ett aktivt arbete skall bedrivas lokalt för att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar.

Parterna är överens om att detta arbete skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning. Detta innebär att arbete skall ske med kartläggning, analys och aktiva åtgärder. Osakliga löneskillnader ska så snart som möjligt efter upptäckt, dock senast inom en treårsperiod, korrigeras utifrån genomförd kartläggning.

Parterna konstaterar att man lokalt bedriver ett partsgemensamt arbete med jämställdhet och lönekartläggning.

Om någondera parten så begär, skall de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader på företaget.

§ 7 **Kompetensutveckling**

Avtalet om kompetensutveckling prolongeras att gälla under avtalsperioden som en bilaga till avtalet för direkt anställda tjänstemän.

§ 8 **Förtida uppsägning**

Avtalen kan sägas upp för den tredje avtalsperioden (1 april 2009 – 31 mars 2010). Sådan uppsägning ska ske senast den 31 december 2008.

§ 9 **Information**
Parterna är ense om att genomföra en gemensam konferens för de lokala parterna i syfte att informera om det nya löneavtalet.

§ 10 **Facklig information till nyanställda**
Parterna rekommenderar de lokala parterna att hitta former för de lokala fackliga organisationerna att ge facklig information till nyanställd personal.

Om överenskommelse inte träffas har den anställde rätt till totalt en timmes facklig information på betald arbetstid.

§ 11 **Visstidsanställning arbetsmarknadspolitiska åtgärder**
Lokal förhandling ska ske beträffande beräknad omfattning av dessa anställningar. Parterna är vidare överens om att anställningar enligt ovan inte får innebära undanträngning av anställningar och arbetsuppgifter inom ramen för Samhalls huvuduppdrag.

§ 12 **Arbetsmiljö**
Avtalet om arbetsmiljö prolongeras att gälla under avtalsperioden.

§ 13 **Beräkning av sjuk- och föräldralön**
Parterna konstaterar att, om inkomsttaket eller lagstadgat regelverk som ligger till grund för beräkning av sjuk- och föräldralön genom lagändring skulle ändras, ska motsvarande relevant ändring genomföras i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 14 **Lönestatistik**
Parterna har under avtalsförhandlingarna diskuterat gemensam lönestatistik. Det konstateras att man inom Samhall AB har ett lokalt statistikavtal som omfattar hela avtalsområdet.

§ 15 Härefter **avslutades** förhandlingen.

Vid protokollet

Hans Ronnerstam

Justeras:

För arbetsgivarparten	För arbetstagarparten
Åsa Ramel	Sture Åström
	Mats Johnsson

Bilaga 1

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Almega Samhallförbundet och Akademikerförbunden samt Vårdförbundet för direkt anställda tjänstemän

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i SACO-förbund respektive medlemmar i Vårdförbundet som är direkt anställda i företag anslutna till Almega Samhallförbundet.

2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst verksamhetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Verksamhetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets utveckling.

3 Den lokala löneprocessen

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpning hos arbetsgivaren. Med sin kännedom om arbetsgivarens förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Löneprocessen sker på företagsnivå. De lokala parterna ska sträva efter att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget.

Därvid gör parterna följande:

- en gemensam analys av lönestruktur
- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner

- en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna såsom arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik m m
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- diskuterar lönesättningskriterier
- diskuterar önskad lönebildning på kort och lång sikt
- diskuterar kompetensförsörjnings- och rekryteringsbehov på kort och lång sikt
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Minnesanteckningar skall föras vid överläggningen.

Efter varje genomförd revision enligt detta avtal ska arbetgivaren och lokal part gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

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

4 Den individuella lönen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och känd i företaget. Lönesättningsprinciperna ska bygga på företagets lönepolitik och vara förankrade och väl kända bland medarbetarna. Verksamhetens lönekriterier ska vara framtagna på företaget, väl diskuterade och accepterade av medarbetarna för att lönesättningen ska uppfattas som sakligt grundad och rättvis. Lönekriterierna bör ses över inför varje lönerevision. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar

- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

5 Det individuella utvecklingssamtalet/lönesamtalet

Det individuella utvecklingssamtalet (mål- och resultatdialog) är det första steget i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen i god tid före lönerevisionen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet och den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Utvecklingssamtalet bör exempelvis innehålla:

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling
- kompetensutvecklingen

Utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligt och tjäna som underlag inför löneöversynen.

6 Förhandlingsordning

När utvecklingssamtalen genomförts överlämnar företaget förslag om ny lön (lönesamtal) till medarbetaren och till lokal arbetstagarorganisation.

Om medarbetaren ej är nöjd med förslag till ny lön kan den lokala arbetstagarorganisationen begära lokal förhandling inom 14 dagar från det att arbetstagarorganisationen fått del av arbetsgivarens förslag. Om förhandling ej begärs är medarbetarens nya lön fastställd och lokalt kollektivavtal har träffats.

Om parterna inte enas i den lokala förhandlingen kan part begära central förhandling om tillämpningen av detta avtal. Central förhandling ska påkallas inom 3 veckor efter att den lokala förhandlingen är avslutad.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en positiv löneutveckling. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras i en handlingsplan samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas, ökas lönesumman för dem som omfattas av lönerevisionen med tre procent för vart och ett av avtalsåren.

Bilaga 2

Avtal om löner mellan Almega Samhallförbundet och Akademikerförbunden samt Vårdförbundet för anvisade tjänstemän

Lönerevisionen den 1 april 2007 genomförs i tillämpliga delar i enlighet med löneavtalet för direkt anställda tjänstemän. För resterande del av avtalsperioden fastställs lönehöjningarna i enlighet med protokollets § 2, 2 st.

Bilaga 3

Allmänna anställningsvillkor för direkt anställda tjänstemän

Avtal som inte tagits med i avtalstrycket

Reseavtal
Överenskommelse om veckovila och nattvila
Avtalen utgår.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för företag som är medlemmar i Almega Samhallförbundet.

Avtalet gäller för alla tjänstemän med de undantag och inskränkningar som anges nedan.

De lokala parterna kan komma överens om andra allmänna villkor än vad detta kollektivavtal anger under förutsättning att de godkänns av alla berörda centrala parter.

Protokollsanteckning 1
Det förutsätts att tjänstemannaklubbarna i företaget respektive särskilt utsedda representanter inom PTK-området kommer överens om ett gemensamt organ (PTK-L). Detta företräder tjänstemännen som den lokala tjänstemannaparten (PTK-L) enligt detta avtal och omställningsavtalet samt som den lokala arbetstagarparten (PTK-L) enligt lagen om anställningsskydd.

Protokollsanteckning 2
Almega Samhallförbundet och respektive tjänstemannaförbund är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.

Mom 3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern

För tjänstemän som står kvar i tjänst efter det att de uppnått 67 års ålder eller har anställts vid företaget efter det att de har uppnått 67 års ålder, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- Rätten till sjuklön framgår av § 9, mom 6:2 och
- Uppsägningstiden framgår av § 12, mom 3:3

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

§ 4 Lönebestämmelser

Mom 1 Lön för del av löneperiod

Till tjänstemän som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad betalas en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar enligt formeln:

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

Med fast kontant månadslön jämställs fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller övertidstillägg.

§ 5 Övertid

Mom 2:2 Pengar eller ledighet

Kompensationsledighet ges om inte annat överenskommes. Arbetsgivaren bör så långt det är möjligt, beakta tjänstemannens önskemål om när ledigheten ska tas ut. Om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att det kan ske kan i stället övertidsersättning betalas ut.

§ 6 Ersättning för ob och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Tjänsteman, som arbetar på obekväm tid, har ob-ersättning. Ersättning betalas för ordinarie arbetstid som av arbetsgivaren förläggs till tid som anges i mom 1:1. Arbetstid mellan kl 07.00 och kl 18.00 helgfri måndag-fredag är inte obekväm tid.

Mom 1:1 Ersättning

Ob-ersättning betalas för arbetad timme enligt följande:

Vid helger

från kl 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, Nationaldagen och Alla Helgons dag till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen *) 300
från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommar-, jul-och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen*) 150

Mom 2 Beredskap

Mom 2:1 Ersättning

Vid helger

från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds-dag, Nationaldagen och Alla Helgons dag	månadslönen *) 1000
från kl 07.00 ovannämnda helgdagar till kl 00.00 första vardagen efter respek-tive helg	månadslönen *) 700
från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg.	månadslönen *) 350

-”-

Mom 3 Jour

Momentet utgår.

-”-

§ 8 Semester

Mom 3:3 Tidigare regler

Mom 3:4 Samma koncern

Momenten utgår.

-”-

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens månadslön som är aktuell vid semestertillfället.

  Med aktuell månadslön avses här fast kontant månadslön (i förekommande fall efter samordning) och eventuella fasta lönetillägg per månad.

- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

-”-

- Med rörlig lönedel avses här ob- och beredskapsersättning eller liknande rörlig lönedel om den inte räknats in i månadslönen.

-”-

Mom 4:4 Ändrad syssselsättningsgrad

Momentet utgår.

-”-

Mom 4:5 Utbetalning

Momentet får ny numrering: mom 4:4.

-”-

Mom 5:3 Semesterlön

Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt mom 4:1 (exklusive anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparade semesterdagar ska vidare anpassas till tjänstemannens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

-”-

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Momentet utgår.

-”-

Mom 8 Semester för intermittent arbetande

Momentet får ny numrering: mom 7.

-”-

Mom 7:1 Antal dagar

Om en tjänsteman har ett arbetstidsschema, som inte innebär arbete varje dag varje vecka (intermittent arbete) gäller följande. Antalet semesterdagar enligt mom 3 (bruttosemesterdagar) som ska läggas ut under semesteråret ska proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar för tjänstemannen.

Exempel

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

§ 9 Sjuklön m m

Mom 4:5

Med månadslön jämställs vid beräkning av högsta sjukavdrag per dag fasta lönetillägg per månad.

Mom 4:6 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön
Med månadslön avses i mom 4:1 och mom 4:5 aktuell fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Mom 7:2 Tid då föräldralön betalas
Föräldralön betalas

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

Mom 7:3 Föräldralönens storlek

Avdraget får dock högst uppgå till

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

Mom 10 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

- för dag 6-15

  - för tjänsteman med månadslön om högst $\frac{7{,}5 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$

    90 % x $\frac{\text{månadslönen x 12}}{\text{52 x veckoarbetstiden}}$

    för tjänsteman med månadslön över $\frac{7{,}5 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$

    90 % x $\frac{7{,}5 \text{ x prisbasbeloppet}}{\text{52 x veckoarbetstiden}}$ + 10 % x $\frac{\text{månadslönen x 12 – 7,5 x prisbasbeloppet}}{\text{52 x veckoarbetstiden}}$

§ 10 Ledighet

Mom 3:3 Tjänstledighet längre än fem arbetsdagar

Med fast kontant månadslön jämställs fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller övertidstillägg).

Mom 3:4 Intermittent arbete

Om en tjänsteman arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittent arbete), ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag som skulle ha utgjort arbetsdag för tjänstemannen enligt följande

Exempel på tjänstledighetsavdrag vid intermittent arbete

Beträffande begreppet månadslön, se § 9 mom 4:6.

§ 11 Tjänstemäns skyldigheter och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare

Paragrafen utgår ur avtalstrycket.

§ 12 Uppsägning

Paragrafen får ny numrering: § 11.

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1 Uppsägningstid

Tjänstemannens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 3:1 – 3:4 nedan

Sammanlagd anställningstid vid företaget	**Uppsägningstid**
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Anmärkning:
Hur anställningstidens längd i vissa fall ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd (LAS

Mom 1:2 Skriftlig uppsägning
Tjänstemannen bör göra sin uppsägning skriftligt för att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett. Om uppsägningen ändå sker muntligt bör tjänstemannen så snart som möjligt bekräfta den skriftligt till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida
Mom 2:1 Uppsägningstid
För tjänsteman som sägs upp av arbetsgivaren gäller uppsägningstiderna i LAS.

Sammanlagd anställningstid vid företaget	**Uppsägningstid i månader**
Mindre än 2 år	1
Minst 2 år men kortare än 4 år	2
Minst 4 år men kortare än 6 år	3
Minst 6 år men kortare än 8 år	4
Minst 8 år men kortare än 10 år	5
Minst 10 år	6

Anmärkning:
Hur anställningstidens längd i vissa fall ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd (LAS
-”-

Mom 2:2 Förlängd uppsägningstid
Om en tjänsteman har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 men inte 65 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.
-”-

Mom 2:5 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för tjänstemän som
inte kan beredas arbete under uppsägningstiden och som normalt skulle ha fått ersättning för ob- eller beredskapsersättning:
-”-

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får i så fall inte understiga uppsägningstiden enligt mom 2:1.
-”-

§ 13 Frikrets

Paragrafen utgår.

§ 14 Förhandlingsordning, Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK, Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK

Paragrafen utgår ur avtalstrycket.

§ 15 Giltighetstid

Paragrafen får ny numrering: § 12

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010.

Fr o m den 1 april 2010 löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar om parterna inte dessförinnan träffar nytt avtal.

Bilaga 1 Supplement till allmänna anställningsvillkor

Bilagan utgår.

Bilaga 2 Överenskommelse i supplementfrågan

Bilagan få ny rubrik: Överenskommelse avseende anvisade tjänstemän. Bilagan får ny numrering: bilaga 1, och nytt innehåll enligt detta protokoll, bilaga 7.

Bilaga 3 Arbetstid

Bilagan får ny rubrik: Arbetstidsförkortning, och ny numrering: bilaga 2.

Bilaga 4 Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Bilagan får ny numrering: bilaga 3.

Bilaga 5 Avtal om kompetensutveckling

Bilagan får ny numrering: bilaga 4.

Bilaga 6-7

Bilagorna utgår ur avtalstrycket.

Bilaga 4

Allmänna anställningsvillkor för anvisade tjänstemän

Nytt avtal för anvisade tjänstemän träffas i enlighet med separat bilaga.

Bilaga 5

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Almega Samhallförbundet. Detta avtal ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Där det särskilt anges delegerar parterna genom detta avtal rätten att träffa överenskommelser till de lokala parterna. Detta gäller även definitionen av och möjligheten till att bereda annat lämpligt skydd. Vid avvikelse från reglerna om dygnsvila får inte kompensationsledighet alternativt annat lämpligt skydd enbart ersättas med pengar.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-4 gäller ej beträffande

a) tjänstemän i företagsledande ställning

b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom 3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 4 mom 2:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-4.

Detsamma gäller för arbetsgivare och lokal tjänstemannaorganisation som träffat överenskommelse om att en tjänsteman inte ska ha rätt till särskild övertidskompensation utan att förekomsten av övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen.

Anmärkning till mom 2 och 3:
Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i §§ 2-4. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om lokal tjänstemannaorganisation så begär ska arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaorganisationen gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa av tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-4 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2-4 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsupp-

gifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 6 mom 2.

§ 2 Ordinarie arbetstid
Mom 1
Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan överenskomma om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader.

För tjänstemän i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning:
Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag. Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Mom 2
Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 6 mom 2.

Anmärkning:
De centrala parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

Mom 3
3.1 Dygns- och nattvila
Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

I dygnsvilan ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

3.2 Avvikelser dygnsvila
Lokal överenskommelse kan träffas om när och hur avvikelse får göras, samt på vilket sätt kompensation sker.

Utan lokal överenskommelse får avvikelse från dygnsvilan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits.

Avvikelse från dygnsvila får även ske i samband med beredskap, de lokala parterna ska här träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning
Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

3.3 Veckovila
Medarbetare ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren skall anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning
7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

3.4 Central överläggning
Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

3.5 Nattarbetande
Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

3.6 Raster och pauser
Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka medarbetaren inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Om man inte lokalt överenskommer om annat ska rasterna förläggas så, att medarbetaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att medarbetaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

§ 3 Övertid
Mom 1
Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

* övertidsarbete har beordrats på förhand eller

* där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Anmärkning:
Beträffande deltidsanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 5 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Mom 2
När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per kalenderår.

Mom 3
Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timtal får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom 4
Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 5 mom 3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Exempel: En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2 de fyra övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation enas om annat.

Anmärkning:
Arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation kan träffa överenskommelse om att övertid som ersatts med kompensationsledighet ska, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Beträffande giltighetstid - se § 6 mom 2.

Mom 5
Mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundsparterna för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 6 mom 2.

Mom 6
Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation om uttag av extra övertid om högst 150 timmar per kalenderår.

Mom 7
Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 2 ovan.

§ 4 Anteckning av övertid
Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 3. Tjänstemannen, lokal tjänstemannaorganisation eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 5 Förhandlingsordning
Samma förhandlingsordning gäller som för avtalet om allmänna anställningsvillkor. Bestämmelserna härom finns i § 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 11 mars 1978 mellan SAF och PTK och i § 9 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK.

§ 6 Giltighetstid
Mom 1
Avtalet löper med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 2
Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 1, 2, 3, § 3 mom 4-6 och rätten för arbetsgivaren och lokal tjänstemannaorganisation att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, lokal tjänstemannaorganisation eller av PTK-förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet ska bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

Bilaga 6

Arbetstidsförkortning

Har kortare arbetstid överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2001, 2001-2004 respektive 2004-2007 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta att tillämpas.

För att arbetstiden inte ska öka som en följd av att Annandag Pingst har tagits bort tillförs arbetstidsbanken två timmar och tjugo minuter per år med start den 1 april 2008. Tiden proportioneras för deltidsanställda i förhållande till den anställdes andel av full arbetstid.

Parterna noterar beträffande all överenskommen arbetstidsförkortning att den ska tas ut i sin helhet i ledighet under kalenderåret.