

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

STD Svensk Teknik och Design

Arkitekt-, Teknikkonsult-
och Industrikonsultföretag
2004-04-01 - 2007-03-31



Almega STD Svensk Teknik och Design



CivilingenjörersFörbundet

Sveriges Arkitekter
Swedish Association
of Architects

Avtal om anställningsvillkor för företag inom STD Svensk Teknik och Design

mellan

Almega STD Svensk Teknik och Design och
Sif/Civilingenjörsförbundet (CF)/Sveriges Arkitekter

Utöver punkterna 1-10 i detta avtal har parterna antagit följande avtal:

- Avtal om ITP
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om arbetstidsbestämmelser
- Omställningsavtalet
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring
- Utvecklingsavtal
- Avtal om förslagsverksamhet
- Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar
- Avtal om konkurrensklausuler
- Huvudavtal (förhandlingsordning)

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

STD Svensk Teknik och Design

1 april 2004

-

31 mars 2007



ALMEGA

Almega STD Svensk Teknik och Design



CivilingenjörersFörbundet

Sveriges Arkitekter
Swedish Association
of Architects

Innehållsförteckning

1 Omfattning	sid 5
1.1 Företagsledare	5
1.2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring	5
2 Allmänt	5-6
2.1 Definitioner	5
2.2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter	5
3 Anställningsformer	6
3.1 Tillsvidareanställning	6
3.2 Tidsbegränsad anställning	6
4 Arbetstid	7-11
4.1 Övertid	7
4.1.1 Huvudregel	7-8
4.1.2 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)	8
4.1.3 Ersättning för chefer m fl	8
4.2 Restidsersättning	8
4.2.1 Förutsättningar för ersättning	8
4.2.2 Restidsersättningens storlek	9
4.2.3 Undantag från rätten till restidsersättning	9
4.3 Ersättning för obekväm arbetstid och beredskap	9
4.3.1 Allmänt	9
4.3.2 Obekväm arbetstid	10
4.3.3 Beredskap	10-11
5 Semester	11-13
5.1 Lön under semester	11
5.2 Ändrad sysselsättningsgrad	12
5.3 Semester för nyanställda m fl	12
5.4 Semester för intermittent deltidsanställd	12
5.5 Sparad semester	12
5.6 Outtagen semester och semesterersättning	13

6 Sjukdom	13-15
6.1 Sjuklönetidens längd	13
6.2 Underrättelse	14
6.3 Sjukförsäkrans och läkarintyg	14
6.4 Sjuklönen storlek	14
6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	15
7 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn	15-16
7.1 Föräldraledighetstillägg	15
7.2 Tillfällig vård av barn	16
8 Permission och tjänstledighet	16-17
9 Uppsägning	17-19
9.1 Uppsägningstid från medarbetaren	17
9.2 Uppsägningstid från arbetsgivaren	18
9.3 Turordning vid personalinskränkning	19
9.4 Lön under uppsägningstid	19
9.5 Lön för del av månad	19
9.6 Pensionär	19
9.7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid	19
9.8 Betyg	19
10 Giltighetstid	19
Bilagor	21-28
Bilaga 1, Turordning vid personalinskränkning	21
Bilaga 2, Arbetstidsavtal	23-28

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, STD Svensk Teknik och Design, med nedanstående avvikelser.

1.1 Företagsledare

Detta avtal gäller inte företagsledare samt personer i företagsledande ställning.

1.2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse eller reglemente. Saknas överenskommelse eller reglemente gäller reglerna i detta avtal i tillämpliga delar.

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal.

2 Allmänt

2.1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal.

- **Månadslön** = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg
- **Rörlig lön** = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen
- **Veckoarbetstid** = antal arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka

Dagslön	Timlön
$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

OBS! Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar räknas timlönen om i motsvarande mån.

2.2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren och medarbetaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska iaktta diskretion med uppgifter som gäller företaget. Det är inte tillåtet att för egen eller någon annans räkning utföra arbete som konkurrerar med företaget. Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt

på arbetet. Den som tänker åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska först rådgöra med arbetsgivaren.

Medarbetare har rätt att åta sig statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

3 Anställningsformer

3.1 Tillsvidareanställning

Varje anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och medarbetaren har avtalat om annat.

3.2 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning i följande fall:

1. Arbetsuppgifterna är av särskild beskaffenhet.
2. Anställningen avser skolungdom och studerande under lov eller annat tillfälligt studieuppehåll.
3. Anställningen är för praktikarbete.
4. Anställningen avser ett vikariat under annans frånvaro eller högst sex månader i väntan på att befattning återbesätts.
5. Medarbetare som vid anställningen har fyllt 65 år.
6. Anställningen avser att avlasta tillfällig arbetstopp.
7. Anställningen är en provanställning i högst sex månader om
 - medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
 - det föreligger särskilda skäl att pröva kvalifikationerna mot arbetsuppgifternas speciella krav.

Om tjänstemannen varit frånvarande på grund av sjukdom under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

8. Överenskommen visstidsanställning enligt LAS § 5a.

4 Arbetstid

Enligt arbetstidsavtalet (se bilaga 2) får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor.

Midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

4.1 Övertid

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid betalas ersättning enligt 4:1:1 - 4:1:3 om övertiden beordrats i förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning betalas endast för fulla halvtimmar.

4.1.1 Huvudregel

Ersättning ges som ledighet eller i pengar. Ledighet ges om medarbetaren så önskar och så kan ske med hänsyn till verksamheten.

När kompensation utges genom ledighet, får denna inte medföra en reduktion av den ordinarie arbetstiden. Eftersom kompensationen innebär 1 1/2 timmes (2 timmars) ledighet för en timmes övertid, kan högst 2/3 (hälften) av övertiden kompenseras genom ledighet.

Syftet är inte heller att enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare genom övertidsarbete skall erhålla en generell förlängning av sin årsarbetstid. Skulle så visa sig bli fallet i enskilda företag är parterna överens om att gemensamt granska avtalstillämpningen i sådant företag och om behov därav anses påkallat klargöra syftet med denna överenskommelse.

Ersättning i pengar:

kl 06-20 helgfri måndag till fredag	under annan tid
1,93 x timlönen	2,41 x timlönen

Ersättning i ledighet:

kl 06-20 helgfri måndag till fredag	under annan tid
1,5 timmar för varje övertidstimme	2 timmar för varje övertidstimme

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid ges kompensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4:1:3 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

4.1.2 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Deltidsanställd medarbetare som arbetat fler timmar än sitt ordinarie arbetstidsmått, men ändå inte fler timmar än den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda, ersätts för varje sådan timme med 1,24 x timlön. (*Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1*).

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid får den deltidсанstälde övertidskompensation.

4.1.3 Ersättning för chefer m fl

Arbetsgivaren och medarbetare i chefsställning eller sådan medarbetare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att själva förlägga sin arbetstid kan komma överens om att medarbetaren i stället för pengar eller ledighet får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Överenskommelsen avser ett semesterår, om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om annat.

När arbetsgivaren aktualiserar överenskommelse med medarbetaren enligt detta moment ska anmälan samtidigt göras till medarbetarens lokala fackliga organisation. Vid sådan underrättelse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben begär det uppge motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

4.2 Restidsersättning

4.2.1 Förutsättningar för ersättning

För restid under ordinarie arbetstid betalas ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid betalas restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tiden mellan kl 22 och 08 inte räknas med. Endast fulla halvtimmar ersätts.

4.2.2 Restidsersättningens storlek

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl 18 dag före arbetsfri dag – kl 06 dag efter arbetsfri dag	0,91 x timlönen
Övrig tid (max 6 timmar/kalenderdygn)	0,72 x timlönen

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

4.2.3 Undantag från rätten till restidsersättning

Restidsersättning ges inte till medarbetare som avses i 4.1.3 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen från rätten till restidsersättning.

Undantagen är även medarbetare i vars arbete det ingår tjänsteresor av betydande omfattning som resande försäljare, servicetekniker eller motsvarande och som inte särskilt kommit överens med arbetsgivaren om att reseersättning ska betalas.

4.3 Ersättning för obekväm arbetstid och beredskap

4.3.1 Allmänt

Nedanstående gäller om inte de lokala parterna kommit överens om annat.

Med obekväm tid avses all tid utom den som infaller kl 07-18 helgfri måndag - fredag. Om flextid med fastlagd flexidsram tillämpas vid företaget betraktas endast beordrad/godkänd i efterhand tid inom flexidsramen som obekväm.

Med chefer kan överenskommelse träffas om att de ska få ersättning på annat sätt.

En arbetsgivare som vill införa arbete på obekväm tid eller beredskap ska förhandla med den lokala tjänstemannaparten dessförinnan.

Meddelande om arbete på obekväm tid eller beredskap bör lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg.

Medarbetare kan inte få ersättning för obekväm arbetstid eller beredskap om övertidsersättning betalas för samma tid.

4.3.2 Obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme
måndag – fredag kl 18-24	0,29 av timlönen
måndag – fredag kl 00-07	0,43 av timlönen
från kl 00 lördag till kl 24 söndag	0,58 av timlönen
från kl 07 Trettondagen, Kristi himmelfärdsdag, 1 maj och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter varje helg	0,58 av timlönen
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på Pingst-, Midsommar-, jul- och Nyårsafton till kl 00 första vardagen efter varje helg	1,16 av timlönen

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

4.3.3 Beredskap

Med beredskap avses den tid då medarbetaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig i arbete. Beredskap ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild anställd.

Beredskap ersätts med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme
måndag kl 00 – fredag kl 07	0,12 av timlönen
Fredag kl 18 – lördag kl 07, från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag	0,19 av timlönen
från kl 07 lördag till kl 00 måndag samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter resp. helg	0,29 av timlönen
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på Pingst-, Midsommar-, jul- och Nyårsafton till kl 00 första vardagen efter varje helg	0,50 av timlönen

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

Om medarbetaren måste komma till arbetsplatsen betalas övertidsersättning för arbetad tid, dock för minst tre timmar. Medarbetaren får även reskostnadsersättning.

5 Semester

Semester tjänas in och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt huvudregeln i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar semester.

Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt avtal. Enligt semesterlagen löper intjänandeåret från 1 april - 31 mars. Semesteråret, det år då medarbetaren kan ta ut sin intjänade semester, infaller under samma period efter intjänandeåret. Arbetsgivaren kan komma överens om annat semester- och intjänandeår med den lokala tjänstemannaparten eller med medarbetaren.

5.1 Lön under semester

Lön under semestern är aktuell månadslön. Därutöver betalas **semestertillägg** med 0,8% av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidssamarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 5.4)

Semestertillägget betalas ut senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

Medarbetare som har **rörlig lön** (se 2.1) får semesterlön med 0,5% av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön betalas ut senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Om intjänande- och semesterår sammanfaller gäller följande. Om de rörliga lönedelarna utgör en stor del av inkomsten ska ett förskott som motsvarar den beräknade semesterlönen utbetalas i samband med semestern och avräkning ske senast en månad efter intjänandeårets/ semesterårets utgång.

Övertids-, mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

5.2 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparade semesterdagar.

5.3 Semester för nyanställda m fl

Om den intjänade semestern inte räcker till full semester kan medarbetaren och arbetsgivaren komma överens om ledighet utan löneavdrag. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Om anställningen upphör inom fem år och medarbetaren har en semesterskuld görs avdrag på inestående lön och/eller semesterersättning som för obetald semester (4,6%). Avdraget räknas på den lön som gällde vid ledigheten.

Något avdrag ska inte göras om anställningen upphör på grund av arbetsbrist, sjukdom eller hävs av medarbetaren enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

Om medarbetaren fått ut mer semester än som tjänats in och någon överenskommelse om ledighet utan löneavdrag inte träffats, gäller 29 § semesterlagen.

5.4 Semester för intermittent deltidsanställd

För medarbetare som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettodagar som genomsnittligt antal veckoarbetsdagar x antal semesterdagar / 5 avrundat uppåt till hel dag.

Exempel: Vid 25 dagars bruttosemester och 3 arbetsdagar/vecka blir nettosemestern 15 dagar.

Vid semester förbrukas en hel nettodag för varje dag medarbetaren annars skulle ha arbetat.

5.5 Sparad semester

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte att ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

5.6 Outtagen semester och semesterersättning

Outtagen semester som finns kvar när anställningen upphör ersätts med 5,4% (4,6%+0,8%) av den aktuella månadslönen per semesterdag.

6 Sjukdom

Medarbetaren har under de första 21 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 21 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan fr.o.m. dag 22 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 22-90 (45 dagar för medarbetare som tillhör grupp 2 enligt 6.1) tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden betalas ingen sjuklön. (Efter dag 90 betalas normalt ersättning enligt ITP-planen.)

6.1 Sjuklönetidens längd

Om medarbetare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 22 kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan.

Grupp 1	Grupp 2
t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden	t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden

Grupp 1 = medarbetare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning där denne har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar

Grupp 2 = övriga medarbetare

Sjuklön enligt mom 6:1 betalas dock för högst 105 dagar per 12-månadersperiod.

Medarbetare som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För medarbetare som får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

6.2 Underrättelse

Medarbetare som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindrar detta, så snart hindret upphört. Sjuklön betalas endast för dagar då anmälan gjorts till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när medarbetaren kan återgå i arbete.

6.3 Sjukförsäkrans och läkarintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkrans som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsförmåga och sjukdomstidens längd. Fr.o.m. åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkrans eller intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

Det är av ömsesidigt intresse - i rehabiliteringssyfte - att sjukdomsorsaken klarläggs så tidigt som möjligt, särskilt vid återkommande sjukdom.

6.4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av timlön och dagslön se 2.1)

Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag.

Första sjukdagen	2 – 21 sjukdagen	från 22 sjukdagen
En timlön/timme	0,2 x timlön/timme	På lönedelar under 7,5 basbelopp: dras 0,9 x dagslönen per kalenderdag. På lönedelar över 7,5 basbelopp: dras 0,1 x dagslönen per kalenderdag.

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

Om medarbetaren skulle ha arbetat på schemalagd obekvämlig arbetstid betalas dessutom sjuklön fr.o.m. andra sjukdagen med 80 % av annars utgående skift- eller OB-ersättning.

Återinsjuknar medarbetaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

Har medarbetare under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar eller enligt försäkringskassans beslut har rätt till 80 % sjuklön redan från första dagen görs avdrag första dagen som för dag 2.

När lönen ändras görs avdrag utifrån den gamla månadslönen till den dag medarbetaren får reda på den nya lönen.

6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- Medarbetare som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 21:a dagen i sjuklöneperioden.
- Den som vid anställningens början förtigit att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr.o.m. 22:a dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- Om medarbetaren får ersättning från staten, från allmän försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr.o.m. 22:a dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

7 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn

7.1 Föräldraledighetstillägg

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag som vid sjukdom från 22:a dagen (se beräkning sid 12).

Vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av belopp enligt ovan.

Ersättning utges för två sådana trettiodagarsperioder.

För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för tre trettiodagarsperioder.

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 basbelopp.

Ersättning utges för trettiodagarsperiod som infaller inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

7.2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön för varje frånvarotimme.

8 Permission och tjänstledighet

- Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren. Medarbetare har rätt till permission vid hastigt påkommande sjukdom i familjen samt i samband med nära anhörigs död.
- Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och ges efter överenskommelse eller enligt lag.

Tjänstledighet får inte påbörjas eller avslutas med sön- eller helgdag.

Avdraget är:

- Om tjänstledigheten varar högst 5 arbetsdagar är avdraget en timlön per timme.
- Vid längre tjänstledighet är avdraget per kalenderdag (även arbetsfri) en dagslön.

Om tjänstledigheten varar en hel kalendermånad eller löneperiod dras hela månadslönen av.

9 Uppsägning

Om en medarbetare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. Vid en visstidsanställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om medarbetaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. Under uppsägningstiden har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstiden.

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda framgår av följande tabeller. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre uppsägningstider.

Vid provanställning och för den som fyllt 65 år eller anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

9.1 Uppsägningstid från medarbetaren

Om anställningen skett **före den 1 april 1998** *) gäller följande uppsägningstider:

Medarbetarens ålder	< 25 år	25 år	30 år	35 år
Anställningstid vid företaget	mån	mån	mån	mån
< 6 månader	1	1	1	1
6 månader – 6 år	1	1	2	3
> 6 år	1	2	3	3

*) för arkitekter gäller den 1 januari 1999

Om anställning skett den **1 april 1998 eller senare** **) gäller följande uppsägningstider:

Anställningstid vid företaget	< 2 år	2-6 år	> 6 år
Uppsägningstid månader	1	2	3

9.2 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Om anställningen skett **före den 1 april 1998** *) gäller följande uppsägningstider:

Medarbetarens ålder	< 25 år	25 år	30 år	35 år	40 år	45 år
Anställningstid vid företaget	mån	mån	mån	mån	mån	mån
< 6 månader	1	1	1	1	1	1
6 månader – 6 år	1	2	3	4	5	6
6 år – 9 år	2	3	4	5	5	6
9 år – 12 år	-	3	4	5	6	6
> 12 år	-	3	4	6	6	6

Om anställningen skett den **1 april 1998 eller senare** **) gäller följande uppsägningstider:

Anställningstid vid företaget	< 2 år mån	2-4 år mån	4-6 år mån	6-8 år mån	8-10 år mån	> 10 år mån
Uppsägningstid	1	2	3	4	5	6

För medarbetare som fyllt 55 år, dock längst till 65 års ålder, och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

*) för arkitekter gäller den 1 januari 1999

**) för arkitekter gäller den 1 januari 1999 eller senare

9.3 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

9.4 Lön under uppsägningstid

Medarbetare som inte kan ges arbete under uppsägningstid ska ändå få lön. För den som har rörliga lönedelar eller tillägg beräknas lönen för sådana lönedelar till:

- 1/365 av sådan inkomst under närmast föregående tolv månaders period per kalenderdag.

9.5 Lön för del av månad

Medarbetare som börjar eller slutar sin anställning under löpande månad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

9.6 Pensionär

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår 67 års ålder. Arbetsgivaren ska lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

9.7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

Medarbetare som lämnar anställningen före uppsägningstidens utgång ska betala skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som vållas därav, lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

9.8 Betyg

Efter uppsägning ska arbetsgivaren lämna betyg som visar anställningstid, arbetsuppgifter och om medarbetaren så önskar vitsord och anledningen till uppsägningen.

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller under perioden 1 april 2004 t.o.m. den 31 mars 2007. Därefter löper avtalet med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid.

BILAGA 1

Turordning vid personalinskränkning

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

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

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla. Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandling av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

Anmärkningar:

1 Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning p.g.a. arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

2 Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande omställningsavtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och LAS omnämnda "lokala tjänstemannaparten".

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

BILAGA 2

Avtal om arbetstidsbestämmelser

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga medarbetare anställda hos arbetsgivare anslutna till ALMEGA Tjänsteförbunden anställda vid företag inom Svensk Teknik och Design. Dessa medarbetare undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-5 gäller ej beträffande

- a) medarbetare i företagsledande ställning
- b) arbete som medarbetaren 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 medarbetare som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 4.1.3 i avtalet om anställningsvillkor för företag inom Svensk Teknik och Design kan träffa överenskommelse om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-5.

Anmärkning till mom 2 och 3:

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i §§ 2-5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. 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 medarbetare. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

Vissa medarbetare som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 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.

Särskild anmärkning för arkitekt- och byggkonsultföretag: Om arbetsgivaren missbrukar möjligheten enligt mom 3 ovan kan SIF eller CF säga upp den. Uppsägningstiden är då två månader. Om arbetsgivaren vill att rätten ska finnas kvar skall han begära förhandling om det. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden så att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss medarbetare eller grupp av medarbetare ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 i de fall medarbetarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7 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 begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

För medarbetare 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.

Mom 2

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan

begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7 mom 2.

Anmärkning: SAF och PTK är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

§ 3 ÖVERTID

Mom 1

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd eller inom den begränsningsperiod som avtalats mellan de lokala parterna 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 medarbetarens 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 medarbetare ska arbete som ersätts enligt 4.1.2 i avtalet anställningsvillkor för företag inom STD Svensk Teknik och Design avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttagas 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 4.1.1 i avtalet om anställningsvillkor för företag inom Svensk Teknik och Design återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

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

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

Anmärkning: Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts 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 § 7 mom 2.

Mom 5

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundsparten för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7 mom 2.

Mom 6

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben 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 JOURTID

Mom 1

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

Mom 2

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7 mom 2.

§ 5 ANTECKNING AV ÖVERTID OCH JOURTID

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. Medarbetaren, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 6 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.

§ 7 GILTIGHETSTID

Mom 1

Avtalet har samma giltighetstid som avtalet anställningsvillkor för företag inom STD Svensk Teknik och Design, d v s 1 april 2004 – 31 mars 2007.

Mom 2

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 2, § 3 mom 4-6, § 4 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben 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, tjänstemannaklubben 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.

Almega är en arbetsgivarorganisation för bland annat företag inom STD Svensk Teknik och Design och har specialistkompetens inom bl a arbetsrätt, förhandlingar, försäkringar, arbetsmiljö, lag- och avtalsfrågor, lönebildning och marknadslöneinformation.

För frågor rörande detta avtal eller annat, kontakta Almegas regionkontor på telefon:

Göteborg	031-62 94 00
Luleå	0920-154 70
Malmö	040-35 25 00
Skellefteå	0910-78 29 00 (t.o.m. 041231)
Stockholm	08-762 69 59
Sundsvall	060-16 73 00
Umeå	090-10 06 60
Växjö	0470-74 84 00
Örebro	019-19 57 00

Du kan också kontakta STDs kansli eller, i brådskande ärenden, Almegas jour som är öppen alla vardagar mellan 8.30-17.00 (juni-augusti 8.30-16.00). Du kan nå juren antingen per telefon 08-762 69 90 eller via vår internetjour som du hittar på Almegas webbplats under adressen www.almega.se. Frågor ställda via internet besvaras senast nästa arbetsdag.

Avtalet finns också att hämta på www.almega.se eller på www.std.se.



ALMEGA STD Svensk Teknik och Design
Box 16105 • 103 22 Stockholm
Telefon 08-762 67 00
www.almega.se • www.std.se



ALMEGA STD Svensk Teknik och Design
Box 16105 • 103 22 Stockholm
Telefon 08-762 67 00
www.almega.se • www.std.se

Best. nr 6039 04.05