

TJÄNSTEMÄN

Allmänna anställningsvillkor Lönebildningsavtal Kompetensutvecklingsavtal

1 april 2023 – 31 mars 2025



Avtal som inte tagits med i avtalstrycket

Avtal om ITP

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA)

Utvecklingsavtal

Avtal om rätt till tjänstemäns uppfinningar

Avtal om konkurrensklausuler

Huvudavtal (förhandlingsordning)

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Industriavtalet - Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal
(Unionen och Sveriges Ingenjörer)

Avtal om Riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Dessutom finns ytterligare ett antal överenskommelser
bland annat av samarbets- och rekommendationskaraktär

Innehåll Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning	8
Mom 1 Allmänt	8
Mom 2 Undantag	8
Mom 3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern	8
Mom 4 Tjänstgöring utomlands	9
§ 2 Anställning	9
Mom 1 Anställning tills vidare	9
Mom 2 Villkor för tidsbegränsad anställning	9
<i>Mom 2:1 Anställning direkt med tjänstemannen</i>	10
<i>Mom 2:2 Anställning med stöd av lokal överenskommelse</i>	10
<i>Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid</i>	11
Mom 3 Företrädesrätt till återanställning	11
§ 3 Allmänna förhållningsregler	12
Mom 1 Lojalitet och förtroende	12
Mom 2 Bisyssla	12
Mom 3 Förtroendeuppdrag	12
§ 4 Lön för del av löneperiod	12
§ 5 Övertid	13
Mom 1 Övertidsarbete	13
<i>Mom 1.1 Definition</i>	13
<i>Mom 1.2 Beräkning av övertid</i>	13
Mom 2 Kompensation för övertid	13
<i>Mom 2.1 Pengar, ledighet, lön, semester</i>	13
<i>Mom 2.2 Pengar eller ledighet</i>	13
<i>Mom 2.3 Högre lön, längre semester</i>	14
<i>Mom 2.4 Förberedelse- och avslutningsarbete</i>	15
<i>Mom 2.5 Underrättelse till tjänstemannaklubb</i>	15
Mom 3 Beräkning av övertidsättning och kompensationsledighet	15
<i>Mom 3.1 Övertidsättning</i>	15
<i>Mom 3.2 Kompensationsledighet</i>	15
<i>Mom 3.3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid</i>	16
Mom 4 Deltidsanställning	16
<i>Mom 4.1 Mertidsättning</i>	16
<i>Mom 4.2 Övertidskompensation</i>	17
§ 6 Restidsättning	17
Mom 1 Restid	17

Mom 2 Rätt till restidsersättning	18
Mom 3 Ersättning	18
§ 7 Semester	19
Mom 1 Allmänna bestämmelser	19
Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår	19
Mom 3 Semesterns längd	19
<i>Mom 3.1 Överenskommelse om längre semester</i>	19
<i>Mom 3.2 Garantiregel</i>	19
<i>Mom 3.3 Tidigare regler</i>	20
<i>Mom 3.4 Samma koncern</i>	20
Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m	20
<i>Mom 4.1 Semesterlön</i>	20
<i>Mom 4.2 Semesterersättning</i>	21
<i>Mom 4.3 Obetald semester</i>	22
<i>Mom 4.4 Ändrad sysselsättningsgrad</i>	22
<i>Mom 4.5 Utbetalning</i>	22
<i>Mom 4.6 Avräkning vid sammanfallande semesterår (vid bl. a. anställnings upphörande)</i>	23
Mom 5 Sparande av semester	24
<i>Mom 5.1 Antal dagar</i>	24
<i>Mom 5.2 Uttag</i>	24
<i>Mom 5.3 Semesterlön för sparade semesterdagar</i>	24
Mom 6 Semester för nyanställda m fl	24
Mom 7 Semester vid anställning kortare än 3 månader	25
Mom 8 Intyg om uttagen semester	25
Mom 9 Semester för intermittert deltidsarbetande	25
<i>Mom 9.1 Antal dagar</i>	25
<i>Mom 9.2 Ersättning och avdrag</i>	26
§ 8 Sjuklön m m	27
Mom 1 Rätten till sjuklön	27
Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren	27
Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg	27
Mom 4 Sjuklönens storlek	28
<i>Mom 4.1 Sjukdom t o m 14: e kalenderdagen</i>	28
<i>Mom 4.2 Ny sjukperiod inom fem kalenderdagar</i>	28
<i>Mom 4.3 När tio karensavdrag gjorts</i>	28
<i>Mom 4.4 Sjuklön om 80 % under hela perioden</i>	29
<i>Mom 4.5 Sjukdom fr o m den 15: e kalenderdagen</i>	29
<i>Mom 4.6 Definition av månadslön och veckoarbetstid</i>	30
Mom 5 Sjuklönetidens längd	30

Innehåll

Mom 6 Vissa samordnings- och inskränkingsregler	31
<i>Mom 6.1 Tjänstemannen får annan ersättning</i>	31
<i>Mom 6.2 Förtigande av sjukdom</i>	31
<i>Mom 6.3 Nedsatta sjukförmåner</i>	31
<i>Mom 6.4 Olycksfall m m</i>	32
Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	32
Mom 8 Smittbärare	32
§ 9 Ledighet	33
Mom 1 Permission	33
Mom 2 Ledighet utan lön	33
Mom 3 Avdrag vid ledighet utan lön	33
<i>Mom 3.1 Tjänstledighet del av dag</i>	33
<i>Mom 3.2 Tjänstledighet högst fem arbetsdagar</i>	34
<i>Mom 3.3 Tjänstledighet längre än fem arbetsdagar</i>	34
<i>Mom 3.4 Intermittent deltidarbete</i>	34
<i>Mom 3.5 Ledighet hel månad</i>	35
§ 10 Föräldraledighetstillägg	36
Mom 1	36
Mom 2	37
Mom 3	37
Mom 4	37
§ 11 Uppsägning	38
Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida	38
<i>Mom 1.1 Uppsägningstid</i>	38
<i>Mom 1.2 Skriftlig uppsägning</i>	38
Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida	39
<i>Mom 2.1 Uppsägningstid</i>	39
<i>Mom 2.2 Förlängd uppsägningstid</i>	40
<i>Mom 2.3 Turordning vid personalinskränkning</i>	40
<i>Mom 2.4 Varsel</i>	44
<i>Mom 2.5 Lön under uppsägningstid</i>	44
Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning	45
<i>Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid</i>	45
<i>Mom 3:2 Uppnådd pensionsålder</i>	45
<i>Mom 3:3 Förkortning av tjänstemannens uppsägningstid</i>	45
<i>Mom 3:4 Skadestånd</i>	46
<i>Mom 3:5 Anställningsintygl-betyg</i>	46
<i>Mom 3:6 Intyg om uttagen semester</i>	46

§ 12 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	46
Mom 1 Deltid i Pensioneringssyfte (Deltidspension)	46
Mom 2 Ansökan och underrättelse	47
Mom 3 Förhandlig och tvist	47
§ 13 Tjänstemäns skyldigheter och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare	48
Mom 1 Arbetskyldighet	48
Mom 2 Skyddsarbete	48
Mom 3 Överläggning om visst arbete	49
Mom 4 Olovlig konflikt	49
Mom 5 Uppsägning m m	49
§ 14 Förhandlingsordning	50
§ 15 Giltighetstid	50
Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän	52
Överenskommelser om förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid mellan IKEM och Ledarna	66
Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid mellan IKEM och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna	71
Överenskommelse om ersättning för veckovila mellan IKEM och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna respektive Ledarna	78
Överenskommelse om arbetstidsförkortning	80
Överenskommelse om nationaldagen	82
Bilaga 1	83
Postdoktoranställning	
Bilaga 2	85
Arbetstidsbestämmelser vid arbete under jord	
Lönebildning i företagen	88
Kompetensutveckling i företagen	109
Vägledning Löneavtal – Ledarna	113
Förhandlingssystemet	119

AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor innehåller bland annat bestämmelser angående anställningens ingående och upphörande, ersättningsregler vid övertid, restid, semester, sjuklön och föräldraledighetstillägg samt delpension.

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för företag som är medlemmar i ”IKEM - Innovations- och kemiindustrierna i Sverige” (IKEM).

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

Avtalet kan utgöra utgångspunkt för diskussioner om likartade regler för samtliga anställda i företaget. Lokala parter kan komma överens om sådana gemensamma regler utan hinder av detta avtal. Reglerna ska i så fall godkännas av alla berörda centrala parter. Om så inte sker ska avtalsparterna verka för att central förhandling kommer till stånd i frågan mellan samtliga parter.

Mom 2 Undantag

Avtalet gäller inte

- tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.
- tjänstemän vars anställning utgör en bisyssla.

Uppllysning:

Av Sjuklönelagen följer att en anställd som är undantagen från avtalet har rätt till sjuklön under sjuklöneperioden.

Mom 3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern

Arbetsgivaren och tjänsteman som uppnått den ålder som anges i § 32a Lagen om anställningsskydd (LAS)* eller anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen kan komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

* 69 år.

Mom 4 Tjänstgöring utomlands

Om en tjänsteman på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom ett särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses ITP, TGL, TFA och förmåner enligt omställningsavtalet.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt Lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning och ATP-förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

§ 2 Anställning

För anställningsavtal som träffas senast den 31 maj 2017 gäller tidigare reglering i Tjänstemannaavtalet 2016/2017 för den avtalade anställningsperioden. För anställningsavtal som träffas från och med den 1 juni 2017 gäller nedanstående reglering.

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Villkor för tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning på avtalsområdet kan enbart ske enligt detta moment, som helt ersätter reglerna om tidsbegränsad anställning i lagen om anställningsskydd. Avtal om tidsbegränsad anställning ska ske skriftligen. Vid tidsbegränsad anställning ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannaklubb.

Anställning

Mom 2:1 Anställning direkt med tjänstemannen

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning för minst en månad och högst 24 månader under en treårsperiod.

För skolungdom, studerande och tjänsteman som anställs efter att ha uppnått 65 års ålder kan avtal även träffas om tidsbegränsad anställning som är kortare än en månad.

För anställning av doktorander och postdoktorer gäller bilaga 1.

Mom 2:2 Anställning med stöd av lokal överenskommelse

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om tidsbegränsad anställning som medför att tjänstemannen kommer att vara tidsbegränsat anställd under kortare tid än en månad eller längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan längre tidsbegränsad anställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall. För anställning under kortare tid än en månad krävs överenskommelse med den fackliga organisationen.

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att avtala om tidsbegränsad anställning enligt föregående stycke missbrukas kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses inte tvisten för det företag som tvisten avser, gäller i fortsättningen att överenskommelse med den fackliga organisationen krävs för anställningar under längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Anmärkning:

Med facklig organisation avses i andra och tredje stycket central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.

Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren genom en skriftlig underrättelse avsluta en tidsbegränsad anställning i förtid. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen. Om det är arbetsgivaren som avslutar anställningen ska berörd tjänstemannaklubb underrättas. Tjänstemannen har rätt att på begäran få information om orsaken till att anställningen avslutades.

En tidsbegränsad anställning som inte avslutas enligt ovan kan därefter bringas att upphöra i förtid genom uppsägning från tjänstemannens eller arbetsgivarens sida. I så fall gäller uppsägningstider enligt § 11 i detta avtal. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida krävs sakliga skäl.

När tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)* kan en tidsbegränsad anställning istället avbrytas enligt §11 mom 3:2. Sakliga skäl krävs då inte.

*69 år.

Mom 3 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Vid konflikt mellan bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd och kravet på lokal överenskommelse i § 2 mom 2:2 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

Ytterligare kollektivavtalsreglering avseende turordning finns i § 11 mom 2:3.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänsteman grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman ska iakttä diskretion när det gäller företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Mom 2 Bisyssla

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

En tjänsteman har rätt att inneha statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

§ 4 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 under en sådan månad.

För beräkning av dagslön – se § 9 Mom 3:3.

§ 5 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Mom 1:1 Definition

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som en heltidsanställd utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för anställningen, om arbetsgivaren beordrat övertidsarbetet eller godkänt det i efterhand.

Om arbetstiden under en viss del av året är förkortad utan motsvarande förlängning under annan del av året, uppkommer övertid först när tjänstemannen fullgjort den längre dagliga arbetstid som gäller under resten av året.

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt ingår i befattningen.

Mom 1:2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av övertid tas endast fulla halvtimmar med. Om övertidsarbete utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Mom 2 Kompensation för övertid

Mom 2:1 Pengar, ledighet, lön, semester

Övertidsarbete kompenseras med

- pengar
- ledighet
- högre lön
- längre semester
- enligt reglerna nedan

Mom 2:2 Pengar eller ledighet

Tjänstemannen har rätt till övertidskompensation antingen i pengar (övertidsersättning) eller i form av ledig tid (kompensationsledighet), om inte annat följer av Mom 2:3 eller Mom 2:4 nedan.

Kompensationsledighet ges om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget. Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt, beakta tjänstemannens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

Mom 2:3 Högre lön, längre semester

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att tjänstemannen i stället för pengar eller ledighet får högre lön och/eller tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådana överenskommelser träffas med tjänstemän i chefsställning eller sådana tjänstemän vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att själva förlägga sin arbetstid.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och avse ett semesterår om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

Anmärkning:

Sådan överenskommelse bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår och regelbundet utvärderas i dialog med tjänstemannen.

Det förutsätter att arbetsgivaren och tjänstemannen inför en överenskommelse gör en bedömning av befattningens karaktär och/eller den mängd arbete som kan förväntas att tjänstemannen har att utföra samt att de anpassar compensationen i form av lön och/eller semester till den bedömningen. Särskilt inför en nyanställning är det viktigt att en överenskommelse föregås av en sådan bedömning. Vid behov kan den anställde vända sig till sin fackliga organisation för diskussion om bedömning.

Under de första sex månaderna av en tidsbegränsad anställning är det i fall där tjänstemannen är oprövad på arbetsmarknaden inte lämpligt att träffa överenskommelse enligt denna bestämmelse.

En överenskommelse enligt detta moment innebär inte att arbetsgivaren avhänder sig ansvaret för att omfattningen av tjänstemannens arbetstid hålls på en rimlig nivå. En överenskommelse innebär inte heller att tjänstemannen får en utökad skyldighet att arbeta utöver det ordinarie arbetstidsmättet enligt kollektivavtalet.

Mom 2:4 Förberedelse- och avslutningsarbete

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen kommit överens om att förberedelse- och avslutningsarbete dagligen ska utföras och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn till detta, ska tjänstemannen kompenseras för förhållandet genom att få 28 dagars semester.

Mom 2:5 Underrättelse till tjänstemannaklubb

Om överenskommelse har träffats enligt Mom 2:3 eller Mom 2:4 ska arbetsgivaren, när det sker, underrätta berörd tjänstemannaklubb om detta. Efter underrättelse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Mom 3 Beräkning av övertidsersättning och kompensationsledighet**Mom 3:1 Övertidsersättning**

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

Övertidsarbete kl 06.00 - 20.00 helgfria måndagar-fredagar	Övertidsarbete på annan tid
$\frac{\text{Månadslönen}}{94}$	$\frac{\text{Månadslönen}}{72}$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med övertidsarbete på "annan tid" jämställs övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Mom 3:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06.00 - 20.00 helgfria måndagar-fredagar	Övertidsarbete på annan tid
1,5 timmar	2 timmar

Mom 3:3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid ersätts enligt lokalt avtal.

Kan avtal enligt ovan inte träffas utges ersättning enligt följande:

- Vid övertidsarbete som medfört inställelse; övertidsersättning eller kompensationsledighet utges som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är skilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.
- Vid övertidsarbete som inte medfört inställelse; övertidsersättning utges för faktiskt arbetad tid.

Arbetsgivaren ska ersätta eventuella resekostnader vid övertidsarbete enligt ovan. Detta gäller även för tjänstemän som inte har rätt till övertidsersättning eller kompensationsledighet.

Mom 4 Deltidsanställning

Mom 4:1 Mertidsersättning

Om en deltidsanställd tjänsteman utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen (mertid), betalas ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{Månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstiden avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

Vid beräkning av utfört mertidsarbete tas endast fulla halvtimmar med. Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Mom 4:2 Övertidskompensation

Om mertidsarbete utförts före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidsanställning i företaget, ges övertidskompensation.

Vid beräkning av övertidsersättning enligt Mom 3:1 ska tjänstemannens lön räknas upp till heltidslön.

§ 6 Restidsersättning

Mom 1 Restid

Med restid som ger rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som ligger inom tjänstemannens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid tas därför endast sådana tjänsteresor med som ligger utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med. Restid såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 - 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos arbetsgivaren.

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

Restidsersättning

Mom 2 Rätt till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag:

Huvudregel

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 3 nedan.
- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 3 såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid ska utges i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lön.
- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om detta.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{Månadslönen}}{240}$$

240

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

$$\frac{\text{Månadslönen}}{190}$$

190

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Vid beräkning av restidsersättning ska deltidsanställd tjänstemans lön räknas upp till heltidslön.

§ 7 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med i Mom 2, Mom 3, Mom 5:1, Mom 5:2, Mom 6 och Mom 7 angivna tillägg, och i Mom 4 och Mom 5:3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda punkter.

Anmärkning:

Det är nödvändigt att huvudsemestern kan förläggas så att störningar i verksamheten inte uppkommer.

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaorganisationen om att semesterår och/eller intjänandeår ska förskjutas.

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3:1 Överenskommelse om längre semester

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan enligt § 5 Mom 2:3 komma överens om att tjänstemannen får tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

Uppllysning:

För tjänstemän med fler semesterdagar än de lagstadgade fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § Semesterlagen.

Mom 3:2 Garantiregel

Om en tjänsteman på grund av ett kollektivt eller enskilt avtal har rätt till fler semesterdagar än detta avtal ger, behåller tjänstemannen sin längre semester.

Semester

Denna garantiregel gäller dock inte när en tjänsteman fått längre semester som övertidskompensation eller inte längre är skyldig att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt § 5 Mom 2:4.

Mom 3:3 Tidigare regler

Tidigare regler om antal semesterdagar per år ska fortsätta att gälla vid ett företag om detta avtal skulle innebära att semestern förkortas.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelserna vid ett företag ska meddelande lämnas till tjänstemannaparten. Innan ett avgörande träffas, ska förhandlingar äga rum, om tjänstemannaparten så önskar.

Mom 3:4 Samma koncern

En tjänsteman som går över från ett företag till ett annat inom samma koncern, får tillgodoräkna anställningstiden hos den tidigare arbetsgivaren när antalet betalda semesterdagar beräknas, om semesterersättning inte har betalats ut i den tidigare anställningen.

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 och eventuella fasta lönetillägg per månad.
Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se Mom 4:4.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänande året.

Anmärkning:

Semestertillägget 0,5 % förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget justeras upp genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt Mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in.

Med rörlig lönedel avses här

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar,
- premielön och ersättning för förskjuten tid, jour- och beredskapsersättning eller liknande rörlig lönedel om den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Den beräknas på följande sätt:

Rörliga lönedelar som betalats under intjänandeåret

Antal anställningsdagar minus semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret

Upplysning:

Antal anställningsdagar definieras i 7 § Semesterlagen.

Ersättning för förskjuten tid, jour- och beredskapsersättning eller liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Upplysning:

Övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning tas inte med vid beräkning av semester tillägg (se § 5 Mom 3:1 och § 5 Mom 4:1 respektive § 6 Mom 3).

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättningen är 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag plus eventuellt semestertillägg om 0,5 % enligt Mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se Mom 4:4.

Semester

Mom 4:3 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön - se Mom 4:1.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad gäller den sysselsättningsgrad som tjänstemannen haft under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön - se Mom 4:1.

Mom 4:5 Utbetalning

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut vid den ordinarie löneutbetalningen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Anmärkning:

Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semestertilläggen ska utbetalas före huvudsemesterledigheten.

Undantag 1

Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar har tjänstemannen rätt att vid ordinarie löneutbetalning i samband med semestern få utbetalt ett av arbetsgivaren preliminärt beräknat semestertillägg som avser den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt Mom 4:1.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön för rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska i så fall göras vid första ordinarie löneutbetalning på det nya semesteråret.

Mom 4:6 Avräkning vid sammanfallande semesterår (vid bl. a. anställnings upphörande)

När sammanfallande intjänande- och semesterår tillämpas ska erhållen semesterlön betraktas som *a'-contout* betalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under året.

Avräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

- 1) tjänstemannens sjukdom eller
- 2) förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.
- 4) underrättelse från arbetsgivarens sida enl §11 mom 3:3

Anmärkning:

Det är viktigt att överenskommelser om förskjutning av semesteråret enligt mom 2 är tydliga och kända av berörda parter.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Antal dagar

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

Mom 5:2 Uttag

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt Mom 5:1 under samma år.

Mom 5:3 Semesterlön för sparade semesterdagar

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.

Samtliga sparade semesterdagar som tas ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid - se Mom 4:4.

Mom 6 Semester för nyanställda m fl

Om en nyanställds betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om den nyanställde i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs.

Sådana överenskommelser ska vara skriftliga.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör

inom fem år från den dag den började görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av att tjänstemannen

- är sjuk eller
- har frånträtt sin anställning enligt 4 § tredje stycket första meningen Lagen om anställningsskydd, eller
- har sagts upp på grund av arbetsbrist.

Upplysning:

För tjänstemän som har fått fler betalda semesterdagar än de han tjänat in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 a § Semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

Mom 7 Semester vid anställning kortare än 3 månader

Vid anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid har, om inte annat överenskommits, tjänstemannen endast rätt till semesterersättning. Detta gäller inte då tjänstemannen har flera på varandra följande korta anställningar inom samma koncern.

Mom 8 Intyg om uttagen semester

Tjänstemannen har rätt att få ett intyg om uttagen semester när anställningen upphör - se § 11 Mom 3:6.

Mom 9 Semester för intermittent deltidarbete

Mom 9:1 Antal dagar

Om en tjänsteman är deltidanställd och har ett arbetstidsschema, som inte innebär arbete varje dag varje vecka (intermittent deltidarbete) 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.

Semester

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut} =$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar

Om det uppstår ett brutet tal vid beräkningen avrundas detta uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som enligt arbetstidsschemat är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingsperiod).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut för en sådan tjänsteman går det åt en hel semesterdag även för den dag då tjänstemannen endast skulle ha arbetat en del av dagen.

Exempel:

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

Om arbetstidsschemat ändras så att antalet ”arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om så att de svarar mot den nya arbetstiden.

Mom 9:2 Ersättning och avdrag

Semestertillägg, semesterersättning och löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 8 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i detta kapitel. I övrigt gäller Lagen om sjuklön.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

En tjänsteman som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada ska snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren eller den arbetsgivaren anvisat. Föreligger godtagbara skäl som hinder för sjuk-anmälan, ska anmälan ske så snart hindret upphört. Vidare ska tjänstemannen meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas. Samma gäller om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Någon rätt till sjuklön finns inte för tiden innan en sådan anmälan gjorts.

Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg

Tjänstemannen ska styrka i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt med en skriftlig försäkran som lämnas till arbetsgivaren. Någon rätt till sjuklön finns inte innan en sådan försäkran lämnats.

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg, som också visar sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg och står därvid kostnaden för intyget. Om arbetsgivaren har anvisat läkare för att utfärda läkarintyg, är det en förutsättning för rätt till sjuklön att nedsättningen i arbetsförmågan styrks av intyget från den anvisade läkaren.

Någon rätt till sjuklön finns inte om tjänstemannen lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Anmärkning:

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen - i rehabiliteringssyfte - att orsaken till sjukdomen kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag enligt följande:

KARENSAVDRAG För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	AVDRAG EFTER KARENS För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden
$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid betalas med undantag för karenstiden dessutom sjuklön med 80 % av den ersättning som tjänstemannen gått miste om.

Mom 4:2 Ny sjukperiod inom fem kalenderdagar

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 4:3 När tio karensavdrag gjorts

Om tjänstemannen under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio tillfällen med karensavdrag görs inget karensavdrag vid ny sjukperiod. Alla karensavdrag inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Mom 4:4 Sjuklön om 80 % under hela perioden

För tjänstemän, som enligt försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 % under hela sjuklöneperioden tillämpas mom 4:1 utan karensavdrag.

Upplysning:

Innebörden av Mom 4:2, Mom 4:3 och Mom 4:4 är hämtad ur Sjuklönelagen.

Mom 4:5 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen**Sjukavdrag per dag**

För varje sjukdag inklusive arbetsfria dagar görs sjukavdrag enligt följande:

För tjänstemän med månadslön om högst 10 x prisbasbelopp	
12	
$90\% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$	
För tjänstemän med månadslön över 10 x prisbasbelopp	
12	
$90\% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$	$+10\% \times \frac{(\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

Om lönen ändras görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$
--

Med månadslön jämförs vid beräkning av högsta sjukavdrag per dag

- fasta lönetillägg per månad (t ex ersättning för förskjutet arbetstid eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 4:6 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses i Mom 4:1 och Mom 4:5 följande

- Aktuell fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad
- Beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Om tjänsteman till väsentlig del är avlönad med sådana rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om det lönebelopp som sjukavdraget ska göras från.

Vid sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen avses med månadslön även förmåner i form av kost och bostad värderade enligt Skatteverkets schablonbelopp.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Vid oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningsperiod.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkning:

Med tjänstemannens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänstemän med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett genomsnitt över en representativ period.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätten till sjuklön upphör efter sjukfrånvaro i 90 kalenderdagar i följd. För tjänstemän som varit sammanhängande anställda mindre än ett år, och som inte gått över direkt från anställning där de haft rätt till 90 dagars sjuklön, gäller i stället 45 kalenderdagar i följd.

Rätten till sjuklön upphör även efter det att tjänstemannen under den senaste tolv månadersperioden varit sjukfrånvarande sammanlagt 105 (res-

pektive 45) kalenderdagar under perioden. När tjänstemannen får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

Upplysning:

Bestämmelserna i Mom 5 inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperioden.

Mom 6 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Mom 6:1 Tjänstemannen får annan ersättning

Om en tjänsteman får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevällande tredje man, får arbetsgivaren besluta att minska eller dra in sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Mom 6:2 Förtigande av sjukdom

Tjänstemän som vid anställningen har undanhållit att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden som beror på sjukdomen. Detsamma gäller om arbetsgivaren vid anställningen begärt friskintyg men tjänstemannen på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant.

Mom 6:3 Nedsatta sjukförmåner

Om tjänstemannen helt eller delvis har undantagits från sjukvårdsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 6:4 Olycksfall m m

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under arbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta. Detsamma gäller om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder.

Om arbetsförmågan är självförvårdad har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen.

Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Löneavdrag görs för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Definition av månadslön och veckoarbetstid, se Mom 4:6.

Mom 8 Smittbärare

Om en tjänsteman måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och tjänstemannen har rätt till smittbärräddning, görs avdrag enligt följande:

Till och med 14:e kalenderdagen:

För varje frånvarotimme görs avdrag med

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Från och med 15:e kalenderdagen:

Avdrag görs enligt Mom 4:5.

Definition av månadslön och veckoarbetstid, se Mom 4:6.

§ 9 Ledighet

Mom 1 Permission

Med permission avses kort ledighet med lön.

Permission beviljas i regel endast för en del av arbetsdagen. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall.

Om påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, om det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Uppllysning:

För företag som redan tillämpar lediga påsk-, midsommar-, jul- och nyårsaftnar innebär inte denna bestämmelse någon förkortning av årsarbetstiden.

Mom 2 Ledighet utan lön

Med ledighet utan lön avses tjänstledighet hel dag eller del av dag.

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

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den börjar eller slutar på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för tjänstemannen.

Mom 3 Avdrag vid ledighet utan lön

Mom 3:1 Tjänstledighet del av dag

Vid ledighet del av dag görs avdrag för varje full halvtimme. Avdraget per timme utgör

Aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön)

175

Mom 3:2 Tjänstledighet högst fem arbetsdagar

Vid tjänstledighet under en period om högst fem arbetsdagar görs för varje tjänstledig arbetsdag avdrag med

$$\frac{\text{Aktuell månadslön}}{21}$$

21

Anmärkning:

Vid sexdagarsvecka ändras siffran 21 till 25.

Mom 3:3 Tjänstledighet längre än fem arbetsdagar

Vid tjänstledighet under en period längre än fem arbetsdagar görs för varje tjänstledig kalenderdag avdrag med dagslönen.

$$\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

365

Med fast kontant månadslön jämförs

- fasta lönetillägg per månad (t ex ersättning för förskjuten arbetstid eller övertidstillägg),
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats,
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 3:4 Intermittent deltidsarbete

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

$$\frac{\text{Månadslönen divideras med}}{\text{Antal arbetsdagar per helgfri vecka (i genomsnitt/månad)} \times 21}$$

5

Anmärkning:

Vid sexdagarsvecka ändras siffran fem till sex.

Exempel på tjänstledighetsavdrag vid intermittert deltidsarbete

Antal arbetsdagar/vecka i genomsnitt/månad	Avdrag/arbetsdag
4	$\frac{\text{Månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{Månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{Månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{Månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{Månadslönen}}{8,4}$

Mom 3:5 Hel eller partiell tjänstledighet hel månad

Om tjänstemannen är tjänstledig en hel kalendermånad, dras hela månadslönen av. Detsamma gäller om företaget tillämpar en annan lika lång avlöningsperiod i stället för kalendermånad.

Vid tjänstledighet del av dag eller annan partiell tjänstledighet under hel kalendermånad görs avdrag på månadslönen med så stor andel som motsvarar ledighetens omfattning.

§ 10 Föräldraledighetstillägg

Mom 1

En tjänsteman som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption eller med rätt till graviditetspenning har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren enligt nedan:

Anställningstid	Föräldraledighetstillägg
Minst ett år i följd	Högst 42 arbetsdagar
Minst två år i följd	Högst 84 arbetsdagar
Minst tre år i följd	Högst 126 arbetsdagar

Ledighet berättigar till Föräldraledighetstillägg för samtliga arbetsdagar då den anställda erhåller hel föräldrapenning eller hel graviditetspenning, inom 18 månader räknat från barnets födelse eller från tidpunkten för erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Anmärkning:

- 1. Vid beräkning av anställningstid enligt ovan gäller första ledighetsdag som beräkningstidpunkt.*
- 2. Utbetalning för hel arbetsdag sker löpande under ledigheten samtidigt med avdraget för frånvaron.*

Mom 2

Föräldraledighetstillägget utges löpande per arbetsdag enligt följande:

För tjänstemän med månadslön om högst 10 x prisbasbelopp	
12	
$10\% \times \frac{\text{Månadslönen}}{21}$	
För tjänstemän med månadslön över 10 x prisbasbelopp	
12	
$10\% \times \frac{\text{Månadslönen}}{21}$	+ 80% x $\frac{\text{Månadslönen} - (10 \text{ prisbasbelopp}/12)}{21}$

Med månadslön jämförs vid beräkning av föräldraledighetstillägg:

- fasta lönetillägg per månad
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Anmärkning:

1. Om tjänsteman till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om det lönebelopp som föräldraledighetstillägget ska beräknas på.
2. Om månadslönen ändras beräknas föräldralön med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Mom 3

I fråga om löneavdrag under tjänstledighet enligt denna punkt gäller bestämmelserna i § 9 Mom 3:2 – 3:5.

Mom 4

Föräldraledighetstillägget utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsetts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

§ 11 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1 Uppsägningstid

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

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid i månader
Mindre än 2 år	1
Från och med 2 år till 6 år	2
Från och med 6 år	3

Anmärkning:

Hur anställningstidens längd i vissa fall ska beräknas anges i 3 § Lagen om anställningsskydd (LAS). Se anmärkning under Mom 2:1.

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 gäller de uppsägningstider som framgår av LAS.

Upplysning:

Enligt LAS i dess lydelse per den 1 maj 1998 gäller följande uppsägningstider:

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:

1. Av 11§ LAS i dess lydelse per den 1 juli 2006 framgår att om en arbetstagarare som är föräldraledig enligt 4 eller 5§ Föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagararen helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagararen skulle ha återupptagit sitt arbete.
2. En tjänsteman ska inte erhålla kortare uppsägningstid än vad LAS anger.
3. Hur anställningstidens längd i vissa fall ska beräknas anges i 3 § LAS.

Uppsägning

Av 3 § LAS i dess lydelse per den 1 maj 1998 framgår följande:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Mom 2:2 Förlängd uppsägningstid

Om en tjänsteman har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Anmärkning:

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

Mom 2:3 Turordning vid personalinskränkning

Turordning vid personalinskränkning regleras av avtalsuppgörelsen om nytt Huvudavtal den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och PTK enligt följande protokollsutdrag ur kapitel 3, §§ 8 och 9.

Utdrag ur Huvudavtalet:

§ 8

I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas

i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed 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 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 § anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken 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 företaget inför behandlingen av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning:

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§9

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning:

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs, det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän

Vad som utgör driftsenhet regleras inte denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte ifall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat,

från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara ifall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Mom 2:4 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt LAS ska lämna till lokal arbetstagarorganisation ska anses lämnat antingen när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört tjänstemannaförbunds adress.

Om varsel sker då företaget har semesterstopp, anses det lämnat dagen efter det att semesterstoppet upphörde.

Mom 2:5 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för tjänstemän som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden och

- som får provision, tantiem, produktionspremie eller dylikt som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats eller
- som normalt skulle ha fått ersättning för förskjutet arbetstid, jour- eller beredskapsersättning.

För varje kalenderdag som tjänstemannen inte kan erbjudas arbete ska ersättningen anses uppgå till 1/365 av motsvarande erhållna ersättning under närmast föregående tolv månadersperiod.

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.

Mom 3:2 Uppnådd pensionsålder

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning tidigast vid den tidpunkt som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)*. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg. Lämnas skriftlig underrättelse vid en senare tidpunkt upphör anställningen två månader efter det att underrättelsen lämnats.

| *Vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 69 år.

Anmärkning 1:

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd tjänsteman innan underrättelse sker enligt ovan.

Anmärkning 2:

| *Arbetsgivaren bör i god tid före pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen om huruvida denne vill sluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt enligt LAS att kvarstå i anställningen.*

Mom 3:3 Förkortning av tjänstemannens uppsägningstid

Om tjänstemannen på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Mom 3:4 Skadestånd

Om tjänstemannen lämnar sin anställning innan uppsägningstiden går ut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom uppkommer, dock lägst med ett belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Mom 3:5 Anställningsintyg/-betyg

Efter uppsägning från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att få en handling som visar tjänstemannens anställningstid och arbetsuppgifter (anställningsintyg).

Om tjänstemannen begär det ska arbetsgivaren även lämna ett omdöme om det sätt på vilket tjänstemannen har utfört sitt arbete (anställningsbetyg).

Intyget eller betyget ska lämnas inom en vecka efter begäran.

Mom 3:6 Intyg om uttagen semester

När anställningen upphört har tjänstemannen rätt att inom en vecka från begäran få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår. Om tjänstemannen haft rätt till fler semesterdagar än de lagstadgade ska de överskjutande dagarna i detta sammanhang anses ha tagits ut först.

§ 12 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning:

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Mom 2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Mom 3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

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

Mom 1 Arbetskyldighet

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) har tjänstemannen följande skyldigheter.

- Tjänstemannen ska på vanligt sätt utföra de uppdrag och skyldigheter, som är förenade med tjänsten.
- Tjänstemannen ska utföra sådant arbete, som i övrigt faller inom tjänstemännens arbetsområde.
- Tjänstemannen ska utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar att driften återupptas vid konfliktens slut.
- Tjänstemannen ska utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk. Dessa arbetsuppgifter ska i första hand anförtros tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

Om arbetsgivaren med egen arbetskraft utför lossning av gods för företagets eget bruk och godsleveranser inte har kunnat avbeställas vid inträffat varsel om arbetskonflikt är tjänstemannen skyldig att även delta i sådant arbete om arbetsgivaren beordrar det.

Mom 2 Skyddsarbete

Utöver vad som sägs i Mom 1 är tjänsteman skyldig att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbete räknas

1. sådant arbete, som vid konfliktutbrott är nödvändigt för att driften ska kunna avslutas på tekniskt försvarligt sätt och
2. sådant arbete, som är nödvändigt för att avvärja
 - fara för människor eller
 - fara för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller
 - fara för skada på sådant varulager, som inte under konflikten tas i anspråk för att uppehålla företagets drift eller avyttras för att förekomma förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet utsätts för.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, samt även arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Mom 3 Överläggning om visst arbete

Om arbetsgivaren under konflikt skulle ifrågasätta utförandet av ett visst arbete, som inte nämns i detta kapitel, ska överläggning om detta äga rum med den eller dem som är avsedda att utföra arbetet eller också med representanter som utsetts av tjänstemännen. Har respektive arbetsgivarförbund och tjänstemannapart gemensamt fattat beslut om ett sådant arbete, är tjänstemännen skyldiga att följa detta beslut. Kan organisationerna inte enas, ska frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

Mom 4 Olovlig konflikt

Vid konflikt, som inte är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är varje tjänsteman skyldig att i skälig omfattning utföra allt aktuellt arbete som mot bakgrund av rådande förhållanden kan ske, om arbetsgivaren begär det.

Mom 5 Uppsägning m m

En tjänsteman får inte sägas upp med anledning av befarad eller pågående konflikt med mindre sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att bereda tjänstemannen sysselsättning när driften återupptas.

Konflikt Förhandlingsordning Giltighetstid

Om en konflikt har pågått under minst tre månader och tjänstemännen inte kan beredas full sysselsättning kan arbetstiden och lönen vardera minskas med 10 %. Efter ytterligare en månad kan minskning göras med ytterligare 10 % o s v till dess lönen gått ned till 60 % av ursprungligt belopp.

Minskningen av lön får inte leda till att avgifter till pensions- eller annan på grund av tjänsten tecknad försäkring minskar.

§ 14 Förhandlingsordning

Tidigare gällande förhandlingsordning §7 i avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK samt §§ 9 och 10 i avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK har ersatts av förhandlingsordning mellan IKEM och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna.

Protokollsanteckning:

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 huvudavtalet samt som den lokala arbetstagarorganisationen (PTK-L) enligt Lagen om anställningsskydd.

§ 15 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025.

Parterna skall ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 13 juni 2016.

Tidplan och procedur m.m. för omförhandling i samband med avtalsuppgångning framgår av Industriavtalet, Del II Förhandlingsordning.

AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR TJÄNSTEMÄN

Arbetstidsavtalet ersätter hela arbetstidslagen och reglerar arbetstidens längd, ordinarie arbetstid och övertid samt förläggningsregler för ledighet såsom rast, pauser, veckovila och nattvila.

Ersättningsfrågor angående arbetstid regleras i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos Arbetsgivare anslutna till IKEM. Avtalet ersätter Arbetstidslagen i sin helhet. Begreppet ”tjänsteman” respektive ”tjänstemannaklubb” i detta avtal innefattar ”arbetsledare” respektive ”arbetsledarklubb”.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i Arbetsmiljölagen.

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-4 gäller inte beträffande:

- tjänstemän i företagsledande ställning;
- arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte 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 § 5 Mom 2:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-4. Sådan överenskommelse får endast träffas för

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat; och för
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

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 tjänstemannaklubben 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 tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa 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 detta avtal.

Undantag från arbetstidsreglering är främst tänkt att tillämpas för tjänstemän med frihet att själva påverka förläggningen av sin arbetstid samt för tjänstemän som själva har inflytande över mängden av eget arbete.

Överenskommelse som omfattar Arbetstidsavtalet §§ 2-4 bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår.

Arbetsgivaren kan inte genom en överenskommelse enligt detta moment befrias från ansvaret för arbetsmiljöfaktorer och tillämpningen av bland annat Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben 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 arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

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

§ 2 Arbetstidsmått m m

Mom 1 Tillgänglig arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid, övertid, meritid och jourtid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte för tjänsteman överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Därutöver gäller vid skiftarbete att den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte får överstiga:

Vid tvåskiftsarbete	40 timmar*
Vid intermittent treskiftsarbete	38 timmar
Vid kontinuerligt treskiftsarbete	36 timmar
Vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift	35 timmar
Vid arbete under jord	enligt bilaga 2

*Tjänsteman i intermittent tvåskiftsarbete som följer produktionen för arbetare bör tillgodoräkna sig betald ledighet i samma omfattning som enligt kollektivavtal utges till underställda arbetare. Om sådan ledighet inte utlagts i arbetsschemat, utlägges ledigheten efter samråd som betalda lediga dagar, varvid ska beaktas såväl produktionens som tjänstemannens berättigade intressen.

Anmärkningar:

- 1. Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.*
- 2. Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.*

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om olika sätt att inrätta arbetstiden utöver de i avtalet angivna, vilka dels främjar verksamheten men även tillgodoser individuella önskemål beträffande förläggningen av arbetstiden.

Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast förläggas så att tjänstemannen inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 4 Dygnsvila

Mom 4:1 Huvudregel

Varje tjänsteman ska ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema (dygnsvila).

Mom 4:2 Undantag

1. De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från Mom 4:1, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.
2. Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten får avvikelse från Mom 4:1 göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.
3. Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten är avvikelse från Mom 4:1 tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

Mom 4:3 Avvikelser gällande förläggning av motsvarande ledighet

Då det av objektiva skäl inte går att lägga ut den motsvarande ledigheten enligt Mom 4:2 i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, ska den motsvarande ledigheten förläggas inom sju kalenderdagar.

Anmärkning:

Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande ledigheten för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att tjänstemannen trots avbrott i vilan ändå erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.

Om motsvarande ledighet inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte enbart ekonomisk kompensation.

Mom 4:4 Förläggning av motsvarande ledighet till ordinarie arbetstid

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande ledigheten till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Mom 5 Nattvila m m

Mom 5:1 Nattarbete

Med natt avses perioden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från andra stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från andra stycket får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

Mom 5:2 Nattarbetande

Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Anmärkningar:

- 1. Vid genomsnittsbereäkningen ska för varje påbörjad period om sju dagar veckovilan räknas av från beräkningsperioden. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.*
- 2. Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

Mom 5:3 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Mom 6 Veckovila

Varje tjänsteman ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Till veckovilan räknas inte beredskapstid då tjänstemannen får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras vid t.ex. beredskap eller övertidsarbete. Tjänstemannen ska därvid erhålla kompensation i enlighet med Överenskommelse om ersättning för veckovila.

Mom 7 Övertid

Mom 7:1

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 inte 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 7:2 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 deltidanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 5 Mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i Mom 7:2 nedan.

Mom 7:2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per 12 månaders period.

Mom 7:3

Allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar under tre på varandra följande kalendermånader. Dock får övertid räknad under en enskild kalendermånad tas ut med maximalt 100 timmar. Dessa 100 timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Lokala parter kan även komma överens om att övertid får tas ut med högst 144 timmar under 12 på varandra följande veckor dock maximalt 96 timmar under fyra veckor.

Mom 7:4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 ovan.

Exempel:

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt Mom 7:2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsle-

digheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under 12 månadersperioden 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 ersatts med kompensationsledighet skall, 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 giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7 mom 2.

Mom 7:5

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben 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 förbundsparten för godkännande.

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

Mom 7:6

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 12 månaders period.

Mom 7:7

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte 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 inte beaktas vid beräkning av övertid enligt Mom 7:2 ovan.

§ 3 Jourtid

Mom 1

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra 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 tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mom 2

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

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

Mom 3

Parterna är ense om att jourtid med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller personalresursmässiga skäl.

§ 3a Beredskap

Beredskapstjänstgöring ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman. Parterna är ense om att beredskapstjänstgöring med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller tillfälliga personalresursmässiga skäl.

Anmärkning:

Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.

§ 4 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 2 Mom 7 och jourtid enligt § 3. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 5 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Uppnår inte de lokala parterna enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

En twist kan av central part hänskjutas till Arbetstidsnämnden enligt § 6 för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutes till Arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut.

Frågor angående avvikelser från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan efter central förhandling endast prövas av Arbetstidsnämnden.

I övrigt gäller mellan parterna avtalad förhandlingsordning av den 31 mars 2017.

§ 6 Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal samt överenskommelser träffade med stöd av detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter. IKEM utser två ledamöter och tjänstemannaparten utser två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordföranden utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan nämnden, på ledamots begäran, förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådana ledamöter utses i förväg av parterna gemensamt för en tid av tre år.

§ 7 Giltighetstid

Mom 1

Bestämmelserna i detta avtal trädde i kraft den 1 april 2007 och löper med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

Mom 2

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 7:4-7:6, § 3 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 2 mom 7:6 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 inte tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRSKJUTEN ARBETSTID, BEREDSKAP MM.

Överenskommelse om förskjuten arbetstid, beredskap mm regleras i ett avtal med Ledarna samt ett avtal med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna. Avtalen är likalydande vad gäller bestämmelser om ersättning vid obekväm arbetstid, beredskapstid och jourtid.

I avtal med Ledarna finns även regler för inställelseersättning.

Överenskommelser om förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid

mellan IKEM och Ledarna.

Mom 1 Förskjuten arbetstid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmåt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

Protokollsanteckningar:

- a Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
 - b Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs inom den s k bandbredden.*
3. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

4. Förskjuten arbetstid ersätts enligt följande:

OBSERVERA att ersättningar enligt tabellen gäller från 1/7 2023. För tid innan detta datum ersätts förskjuten arbetstid enligt reglering i Tjänstemannaavtalet 2020-2023.

Kvällstid	Ersättning/timme
Måndag – torsdag från kl. 18 till kl. 24	$\frac{\text{Månadslönen}}{600}$
Fredag kväll och Nattid	Ersättning/timme
Fredag från kl. 18 till kl. 24 Måndag - lördag från kl. 00 till kl. 07	$\frac{\text{Månadslönen}}{400}$
Lördag och söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från kl. 07 lördag till kl. 24 söndag Från kl. 07 till kl. 24 trettondagen Från kl. 07 till kl. 24 den 1 maj Från kl. 07 till kl. 24 Kristi Himmelfärdsdag Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	$\frac{\text{Månadslönen}}{300}$
Storhelgstid	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 dagen efter midsommardagen Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	$\frac{\text{Månadslönen}}{150}$

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetsledare eller annan tjänsteman i ledande befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.
7. Någon rätt till ersättning för förskjuten tid föreligger inte om förskjutningen beror på den anställdes önskemål.

Ledarna

Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

Mom 2 Beredskapstjänst

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. Lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.
3. Ersättning per timme enligt tabell.

OBSERVERA att ersättningar enligt tabellen gäller från 1/7 2023. För tid innan detta datum ersätts beredskap enligt reglering i Tjänstemannaavtalet 2020-2023.

Vardagar	Ersättning/timme
Måndag till fredag om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{Månadslönen}}{1400}$
Fredag kväll - söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från fredag kl. 18 till söndag kl. 24	$\frac{\text{Månadslönen}}{650}$
Från kl. 18 dag före trettondagen till kl. 24 trettondagen	
Från kl. 18 Valborgsmässoafton till kl. 24 den 1 maj	
Från 18:00 dag före Kristi Himmelfärdsdag till kl. 24 Kristi Himmelfärdsdag	
Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	
Storhelg	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen	$\frac{\text{Månadslönen}}{320}$
Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk	
Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 midsommardagen	
Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	

Beredskapsersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

4. Vid arbete under beredskap tillämpas ersättningsreglerna i § 5 Mom 3:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetsledare eller annan tjänsteman i ledande befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid.

Mom 3 Jourtid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen inte har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.
3. Ersättning per timme enligt tabell.

OBSERVERA att ersättningar enligt tabellen gäller från 1/7 2023. För tid innan detta datum ersätts jourtid enligt reglering i Tjänstemannaavtalet 2020-2023.

Vardagar	Ersättning/timme
Måndag till fredag om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{Månadslönen}}{600}$
Fredag kväll - söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från fredag kl. 18 till söndag kl. 24 Från kl. 18 dag före trettondagen till kl. 24 trettondagen Från kl. 18 Valborgsmässafton till kl. 24 den 1 maj Från 18:00 dag före Kristi Himmelfärdsdag till kl. 24 Kristi Himmelfärdsdag Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	$\frac{\text{Månadslönen}}{320}$
Storhelg	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 midsommardagen Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	$\frac{\text{Månadslönen}}{130}$

Ledarna

Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

4. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetsledare eller annan tjänsteman i ledande befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
5. Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman.
6. Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom 4 Inställelseersättning

Lokal överenskommelse må träffas om följande regler:

Arbetsledare eller annan tjänsteman i ledande befattning som beordras inställa sig till arbete vid flera tillfällen per dygn räknat än vad som erfordras med hänsyn till för honom vid dygnets ingång gällande ordinarie arbetstid erhåller för varje sådan extra inställelse, utöver ordinarie lön och eventuellt övertidstillägg för den arbetade tiden, inställelseersättning med belopp enligt andra stycket. Som dygnsgräns gäller i förevarande sammanhang kl 06.

Inställelseersättningen utgörs av:

Månadslön

240

För inställelse å sön- eller helgdag, i avtalet fastställd fridag eller på lördag efter kl 06 utgör beloppet:

Månadslön

205

Om lokal överenskommelse inte träffas gäller bestämmelserna i avtal om allmänna anställningsvillkor, § 5 Övertid.

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid

mellan IKEM och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna.

Mom 1 Förskjuten arbetstid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

Protokollsanteckningar:

- a. *Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjutning av arbetstiden inte föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
 - b. *Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs inom den s k bandbredden.*
3. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

4. Förskjuten arbetstid ersätts enligt följande:

OBSERVERA att ersättningar enligt tabellen gäller från 1/7 2023. För tid innan detta datum ersätts förskjuten arbetstid enligt reglering i Tjänstemannaavtalet 2020-2023.

Kvällstid	Ersättning/timme
Måndag – torsdag från kl. 18 till kl. 24	$\frac{\text{Månadslönen}}{600}$
Fredag kväll och Nattid	Ersättning/timme
Fredag från kl. 18 till kl. 24 Måndag - lördag från kl. 00 till kl. 07	$\frac{\text{Månadslönen}}{400}$
Lördag och söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från kl. 07 lördag till kl. 24 söndag Från kl. 07 till kl. 24 trettondagen Från kl. 07 till kl. 24 den 1 maj Från kl. 07 till kl. 24 Kristi Himmelfärdsdag Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	$\frac{\text{Månadslönen}}{300}$
Storhelgstid	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 dagen efter midsommardagen Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	$\frac{\text{Månadslönen}}{150}$

- Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skäligen ersättning utges i annan ordning.
- Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.
- Någon rätt till ersättning för förskjuten tid föreligger inte om förskjutningen beror på den anställdes önskemål.

Mom 2 Beredskapstjänst

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. Lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.
3. Ersättning per timme enligt tabell.

OBSERVERA att ersättningar enligt tabellen gäller från 1/7 2023. För tid innan detta datum ersätts beredskap enligt reglering i Tjänstemannaavtalet 2020-2023.

Vardagar	Ersättning/timme
Måndag till fredag om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{Månadslönen}}{1400}$
Fredag kväll - söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från fredag kl. 18 till söndag kl. 24 Från kl. 18 dag före trettondagen till kl. 24 trettondagen Från kl. 18 Valborgsmässafton till kl. 24 den 1 maj Från 18:00 dag före Kristi Himmelfärdsdag till kl. 24 Kristi Himmelfärdsdag Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	$\frac{\text{Månadslönen}}{650}$
Storhelg	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk Från kl. 07 midsommarafton till kl. 24 midsommardagen Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	$\frac{\text{Månadslönen}}{320}$

4. Vid arbete under beredskap tillämpas ersättningsreglerna i § 5 Mom 3:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
6. Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid.

Mom 3 Jourtid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen inte har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.
3. Ersättning per timme enligt tabell.

OBSERVERA att ersättningar enligt tabellen gäller från 1/7 2023. För tid innan detta datum ersätts jourtid enligt reglering i Tjänstemannaavtalet 2020-2023.

Vardagar	Ersättning/timme
Måndag till fredag om inte högre belopp anges nedan	$\frac{\text{Månadslönen}}{600}$
Fredag kväll - söndag och rörliga helgdagar	Ersättning/timme
Från fredag kl. 18 till söndag kl. 24	$\frac{\text{Månadslönen}}{320}$
Från kl. 18 dag före trettondagen till kl. 24 trettondagen	
Från kl. 18 Valborgsmässaofon till kl. 24 den 1 maj	
Från 18:00 dag före Kristi Himmelfärdsdag till kl. 24 Kristi Himmelfärdsdag	
Från kl. 00 till kl. 24 nationaldagen	
Storhelg	Ersättning/timme
Från kl. 18 nyårsafon till kl. 00 första vardagen efter nyårsdagen	$\frac{\text{Månadslönen}}{130}$
Från kl. 18 skärtorsdag till kl. 24 annandag påsk	
Från kl. 07 midsommarafon till kl. 24 midsommardagen	
Från kl. 07 julafton till kl. 00 första vardagen efter annandag jul	

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

4. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.
5. Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

ÖVERENSKOMMELSE OM ERSÄTTNING FÖR VECKOVILA

Bestämmelser om kompensation när veckovila inte kan erhållas.

Överenskommelse om ersättning för veckovila

mellan IKEM och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna respektive Ledarna.

§ 1

Parterna är ense om att 36 timmars veckovila ska eftersträvas.

I de fall 36 timmars veckovila inte kan uppnås kan lokalt avtal träffas om kompensation för detta. Om lokalt avtal inte träffats erhåller tjänstemannen för varje avbrott i veckovilan kompensation enligt följande:

1. Ett tillägg om 1,0 % av tjänstemannens fasta kontanta månadslön, och
2. En halv betald ledig dag.

Varje avbrott i veckovilan utöver 10 kompenseras med en betald ledig dag.

Avbrott i veckovilan respektive betalda lediga dagar beräknas per kalenderår.

Beträffande förläggningen av all ledighet träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen. Normalt bör ledigheten förläggas inom fem dagar efter senaste avbrott i veckovilan och såvitt möjligt i anslutning till veckoslut.

§ 2

För att övertidsarbete (vid sidan av jour- och beredskapstjänst) ska kompenseras enligt § 1 förutsätts att arbetet uttryckligen är beordrat före tjänstgöringen.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING ENLIGT LIVSARBETS- TIDSMODELLEN OCH NATIONALDAGEN

Överenskommelsen innehåller regler om förkortad livsarbets tid i form av avsättning till pensionspremie eller förkortad årsarbets tid. Avsättning kan även tas ut som kontant ersättning.

Överenskommelse om arbetstidsförkortning

1 Livsarbetstid - Arbetstidskonto enligt 2020-2023 års avtal

Följande regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat:

1. Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla tjänstemän.
2. Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 mars varje år under avtalsperioden ett belopp beräknat på lön och ersättningar för ordinarie arbetstid under föregående avtalsår.

Avsättningen utgör följande:

Procent	Datum	Motsv ledighet
2,0	31 mars resp år	4 dagar*

* Se även under punkt 2a respektive 2b nedan.

3. Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.
4. Tjänsteman bestämmer hur uttag ska ske från arbetstidskonto enligt punkt 3. Väljer tjänstemannen att uttaget ska ske genom betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.
5. Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett avtalsår till ett annat. Ledighet som inte uttagits under avtalsåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något av de tre valen.

2a Arbetstid enligt 1998 års avtal (SIF/CF) numera Unionen och Sveriges Ingenjörer

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bl a träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidanställd tjänsteman i proportion härtill. Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överlägg-

ningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Om överenskommelse inte träffas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen för berörd tjänsteman med 0,5 % per löneredovisionstidpunkt respektive år.

2b Arbetstid enligt 1998 års avtal (Ledarna)

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bl a träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidsanställd tjänsteman i proportion härtill.

Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Om överenskommelse inte träffas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen för berörd tjänsteman med 0,5 % per löneredovisionstidpunkt respektive år.

Vid företag där överenskommelse om "livsarbetsid" gäller för andra arbetstagargrupper kan motsvarande överenskommelse träffas för medlem i Ledarna.

Överenskommelse om nationaldagen

Riksdagen beslutade i december 2004 att fr o m år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Mot bakgrund av att nationaldagen, till skillnad från annandag pingst, med jämna mellanrum kommer att infalla på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag har Industri- och Kemi-Gruppen (numera IKEM) och Sif (numera Unionen), Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna träffat följande överenskommelse.

1. I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.
2. I företag som tillämpar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen under förutsättning att även anställda i denna arbetstidsart ges kompensation enligt p 1 ovan.
3. De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt p 1 ovan ska hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen respektive livsarbetstidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning.

I företag där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta, varvid värdet av ovanstående timmar beräknas till 0,125 %.

Bilaga 1

Postdoktoranställning

För anställning som Postdoktor enligt nedan kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt § 2, mom 2, avtala om en tidsbegränsad anställning om 12 månader.

Om det finns särskilda skäl kan den tidsbegränsade anställningen som postdoktor förlängas med ytterligare upp till 12 månader. Sådana särskilda skäl är t ex längre tids sjukfrånvaro, eller föräldraledighet. Det kan även vara att det forskningsprojekt som anställningen som postdoktor avser fördröjs eller blir mer omfattande av skäl som inte kunnat förutses när projektet påbörjades.

Den fackliga organisationen skall underrättas i varje sådan anställning som avses i första och andra stycket.

Med postdoktor avses en arbetstagare som anställs i huvudsak för forskning eller arbetsuppgifter relaterade till en forskarkarriär och som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, och som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång.

Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

En tjänst som postdoktor avser att ytterligare stärka forskarkompetens genom fördjupning eller breddning av kunskaper för att möjliggöra en fortsatt akademisk karriär. Detta förutsätter att det för tjänsten finns en forskningsplan med syfte att uppnå resultat som leder till vetenskapliga publikationer.

Ett postdoktorprojekt skall vara ett avgränsat forskningsprojekt i tid och resurser som ger postdoktorn möjlighet att under handledning bedriva forskning.

Postdoktoranställning

Anmärkning:

Där tjänstemannaklubb saknas avses med facklig organisation i tredje stycket central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.

Doktorandanställning

För anställning som doktorand kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt §2, mom 2, avtala om tidsbegränsad anställning enligt nedan.

Med doktorand avses tjänsteman som är antagen till en utbildning på forskarnivå vid en högskola och utför arbetsuppgifter inom ramen för sin forskarutbildning (doktorand) på tidsbegränsad anställning från och med, dock längst till en viss tidpunkt enligt nedan, och aldrig för en längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Därefter får anställningen förnyas med högst två år i taget med följande begränsningar:

- En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år.
- Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildningen på forskarnivå på heltid under fyra år.
- Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år.
- Från dessa tider skall avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges ovan, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller studentorganisationer.

Bilaga 2

Arbetstidsbestämmelser vid arbete under jord

Vid arbetet under jord får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Därutöver gäller vid skiftarbete att den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga:

Vid Intermittent tvåskiftsarbete	35 timmar
Vid kontinuerligt två- eller treskiftsarbete samt intermittent treskiftarbetet	35 timmar, varjämte årsarbetstiden minskas med 40 timmar.

AVTAL OM LÖNEBILDNING I FÖRETAGEN

Det finns tre löneavtal på avtalsområdet, Ledarna, Unionen samt med Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna.

Löneavtalen är proceslönesavtal vilket innebär att lönebildningen sker företags- och medarbetarnära.

Innehåll Lönebildningsavtal och Kompetensutvecklingsavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen: Unionen	89
§ 1 Lönebildningens betydelse	89
§ 2 Principer för lönesättningen i företagen	89
§ 3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna	91
§ 4 Förhandlingsordning och fredsplikt	93
§ 5 Giltighetstid	94
Avtal om lokal lönebildning: Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna	95
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	95
§ 2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen	96
§ 3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna	96
§ 4 Förhandlingsordning	100
§ 5 Avtalets giltighetstid	100
Avtal om lokal lönebildning: Ledarna	101
Gemensamma utgångspunkter	101
§ 1 Principer för lönebildning	101
Huvudavtal om lönebildning m m: Ledarna	103
§ 1 Förhandlingsordning – Lön	103
§ 2 Förhandlingsordning – Tvistelösning	105
§ 3 Giltighetstid	107
Kompetensutveckling i företagen: Ledarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna	110
Vägledning löneavtal – Ledarna	114
Förhandlingssystemet	120

| 1 april 2023 - 31 mars 2025

Avtal om lokal lönebildning i företagen

Unionen

IKEM och Unionen är ense om följande avtal för medlemmar i Unionen i företag som är med i IKEM.

§ 1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen. Information om företagets utveckling till fackliga företrädare är härvid betydelsefull.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

§ 2 Principer för lönesättning i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll samt individuella insatser, kompetens och arbetsresultat. I varje företag tydliggörs vad det är som påverkar lönen. Av betydelse är personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella

tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ, idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens.

Vid teknisk förändring ska ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda sålunda till företagets produktivitet utveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter. I dialog mellan chef och medarbetare är det viktigt att chefen redogör för de framtida kompetensbehov som företaget identifierat. Dialogen resulterar i årliga individuella utvecklingsplaner. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla samtliga anställda vilket medför att osakliga och diskriminerade löneskillnader inte ska förekomma. Föräldralediga ska normalt omfattas av lönerrevisionen med utgångspunkt i tjänstemannens troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om tjänstemannen inte hade varit tjänstledig. Inför förhandlingar om löner enligt nedan analyserar de lokala parterna om det förekommer osakliga och diskriminerade löneskillnader. Framgår det av denna analys att osakliga och diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

§ 3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

Mom 1

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda – som kunskaper finns om förutsättningarna för lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna ska eftersträva att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Parterna ska även eftersträva samarbets- och förhandlingsformer som passar in i företagets övriga verksamhet.

Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. De lönesättande cheferna ska ha erforderliga kunskaper om den lokala löneprocessen och den lokala lönesättningen. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

Mom 2

I löneprocessen ingår att parterna inledningsvis går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om löneredvisionsdatum, kriterierna för lönesättning och tidsplan för löneprocessen.

Häri ingår att överlägga om förutsättningarna för den lokala lönebildningen genom att diskutera de ekonomiska förutsättningarna, den övergripande lönestrukturen och framtida kompetensbehov företaget identifierat.

Mom 3

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och medarbetare. Dialogen bör behandla

aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål med koppling till individuell löneutveckling.

Mom 4

Arbetsgivaren överlämnar förslag till individuella löner till den lokala tjänstemannaparten efter att lönesamtal genomförts mellan chef och medarbetare. Förhandling sker utifrån överlämnat förslag och lokala parter fastställer löner och löneutrymnet.

Mom 5

Med utgångspunkten att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning.

Om en medlem i Unionen ändå inte skulle erhålla lönehöjning, eller en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i Mom 7, ska motivet till detta redovisas och överläggning ske om den enskildes förutsättningar till framtida löneutveckling. En åtgärdsplan ska gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision. Om samma individ två år i rad inte ska erhålla någon lönehöjning, eller enbart erhålla en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i Mom 7, förutsätts en överenskommelse.

Mom 6

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Utvärdering av processen bör ske efter att förhandlingen är avslutad.

Mom 7

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de Unionenmedlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 3,9 % 2023 och 3,2 % 2024, varvid varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 361 kr år 2023 och 296 kr år 2024. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt § 3 Mom 2 inte träffas gäller som lönerevisionsdatum den den 1 april 2023 och den 1 april 2024.

Mom 8

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 20 701 kr. Beloppet ändras den 1 april 2024 till 21 363 kr. För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2023 uppgå till 21 929 kr. Detta belopp ändras den 1 april 2024 till 22 631 kr. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

§ 4 Förhandlingsordning och fredsplikt

Mom 1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt § 3 Mom 4 kan endera parten påkalla central förhandling.

Mom 2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid IKEM respektive Unionen utser två ledamöter var.

§ 5 Giltighetstid

| Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2025.

IKEM och Unionen ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Industriavtalet av den 13 juni 2016.

| 1 april 2023 - 31 mars 2025

Avtal om lokal lönebildning

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

IKEM och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna är överens om följande avtal för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. i företag som är med i IKEM.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Lönebildningen är en viktig del i företagets belöningsystem för att stimulera de anställda till goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat. Därigenom bidrar lönebildningen till ökad konkurrenskraft, produktivitet, effektivitet och lönsamhet vilket skapar förutsättningar för akademikernas löneutveckling i företaget.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, produktivitetsutveckling, uppfyllelse av uppsatta individuella och övergripande mål samt relevanta omvärldsförhållanden. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Avtalets inriktning är att skapa en process där insatser, kompetens och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå och acceptera.

§ 2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets ekonomiska förutsättningar, verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll samt individuella insatser, kompetens och arbetsresultat. I varje företag tydliggörs vad det är som påverkar lönen, t.ex. personliga färdigheter och egenskaper, utbildning, ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, individernas kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativförmåga, idériokedom m.m. Den individuella lönen ska även sättas med hänsyn till tjänstemannens resultat och måluppfyllelse.

Lönesättningen bygger på en dialog mellan chef och medarbetare om utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, kompetens och prestation. Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar kräver ständigt ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen därmed bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation medför krav på flexibilitet, delegering av ansvar och befogenheter samt ökad kompetens. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

§ 3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

Mom 1

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper om förutsättningarna för lönebildningen finns. Målet med detta avtal är helt lokal lönebildning varför lokala parter utifrån avtalet bör träffa överenskommelse om löneprocessen avseende hela avtalsperioden. Detta förutsätter att de lokala parterna planerar hur löneprocessen ska genomföras vad gäller t.ex. tidplan för måldialog, lönesamtal och datum för lönerevision. Häri ingår att årligen analysera den övergripande lönestrukturen vid företaget. Lokala parter behöver även

vara överens om hur tillämpningen av löneprocessen ska utvärderas, vilka kriterier som ska gälla för lönesättning och hur löneökningar bestäms.

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerrevisionen.

Mom 2

Förutsättningar för lönerrevision

Lokala parter bör inledningsvis, utifrån företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtpotentialer, relevanta omvärldsförhållanden och andra faktorer som påverkar företagets löner, diskutera förutsättningarna för årets lönerrevision. En samsyn kring förutsättningarna underlättar för parterna att senare kunna enas i förhandling om lönerrevision.

Analys av lönestrukturen

I samband med den årliga lönerrevisionen genomför de lokala parterna en analys av lönestrukturen i syfte att uppnå önskad lönestruktur. Analysen av befintlig lönestruktur bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerrevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Analysen av lönestrukturen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna utgår från hur lönestrukturen ska stödja verksamhetsmålen.

Mom 3

Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras skriftligt.

Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren.

Lönesamtalet ska bland annat omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell lön och löneutveckling
- lönesättande chefs motivering till föreslagen löneökning
- vad medarbetaren ska göra för att påverka sin löneutveckling.

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras skriftligt.

Mom 4

Arbetsgivaren överlämnar förslag till akademikerföreningen med nya individuella löner för föreningens medlemmar. Samtidigt redovisas hur förslaget påverkar lönestrukturen på företaget samt vid behov hur lönesättande chefer beaktat lönepåverkande faktorer som:

- höjda krav i arbetet
- kompetensutveckling
- ökad erfarenhet
- personlig måluppfyllelse
- individuella prestationer
- engagemang

Akademikerföreningen och arbetsgivaren diskuterar förslaget. Om begäran om förhandling inte framställs inom två veckor efter att samtliga medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. har fått besked om ny lön, fastställer arbetsgivaren lönerna.

Utgångspunkten är att alla anställda genom sina arbetsuppgifter och upp-

nådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och tillväxt. Därmed bör alla anställda i princip få löneökning. Om en medlem i Sveriges Ingenjörer m.fl. inte skulle erhålla någon löneökning, eller enbart erhålla en ringa löneökning, ska överläggning ske om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna.

Vid behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder ska en plan med syfte att åstadkomma en förändring bestämmas. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid tidpunkt som överenskommes.

Saknas akademikerförening vid företaget lämnas löneförslag till och sker överläggning med den enskilde akademikern.

Mom 5

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet att uppnå enighet föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Sådan rådgivande lönekonsultation ska, om inte centrala parter kommit överens om annat, genomföras senast 1 månad från central parts begäran.

Anmärkning:

Om lokala parter inte kommer överens om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjning under hela avtalsperioden om 7,1%.

Anmärkning:

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden gett en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 7,1 %.

Om så ej skett ska mellanskillnaden mellan 7,1 % och summan av de löneökningar som lagts ut under avtalsperiodens lönerevisioner tillföras den sista lönerevisionen och fördelas i en lönerevision i enlighet med principerna i detta avtal den 1 april 2024.

Lönerevisionsdatum för avtalsperioden är den 1 april 2023 och den 1 april 2024.

§ 4 Förhandlingsordning

Mom 1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Mom 2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av tre representanter för IKEM och tre representanter för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna. En av representanterna för IKEM ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna vice ordförande.

§ 5 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2025.

IKEM och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med Industriavtalet av den 13 juni 2016.

Gäller tillsvidare

Avtal om lokal lönebildning

IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna i Sverige och Ledarna – Sveriges chefsorganisation är ense om följande löneavtal.

Gemensamma utgångspunkter

IKEM och Ledarna är ense om att lönebildningen ska ske lokalt i företagen. Lönesättning och löneutveckling sker med utgångspunkt i företagets ekonomiska förutsättningar och ska vara individuell och differentierad. Lönen bestäms med hänsyn till uppdragets innehåll, svårighetsgrad, omvärldsfaktorer, kompetens och prestation.

Med de gemensamma utgångspunkterna skapas förutsättningar och stimulans för ökad produktivitet och individens utveckling, vilket är en avgörande faktor för företagets konkurrenskraft och lönsamhet. Parterna tar gärna en aktiv, konsultativ roll i utvecklingen av de lokala processerna.

§ 1 Principer för lönebildning

Dialog och löneprocess

I en årlig löneprocess sker en strukturerad dialog mellan medlem i Ledarna och dennes chef. Det är viktigt att såväl företagets riktlinjer som avtalets innehåll och intentioner för lönebildning är kända inom företaget. En viktig utgångspunkt i arbetet med att sätta lön är att tydliggöra företagets idé och strategi för hur löner bestäms på företaget.

Lön sätts i dialog mellan chef och medlem i Ledarna. I den årliga processen ingår att bestämma vilka datum som ska gälla dem emellan för dialog, utvärdering och lönerevision. I dialogen diskuteras mål, prioriteringar och förutsättningar för önskad prestation. Överenskomna mål, uppnådda resultat och individens utveckling och prestation ligger till grund för chefens löneförslag. Löneförslaget presenteras och motiveras i ett planerat samtal,

varpå överenskommelse om lön träffas. Både lönesättande chef och den som blir lönesatt har ett gemensamt ansvar för att dialogen fungerar väl.

Lokala företrädare

Där lokala företrädare för Ledarna finns samverkar lokala parter om hur tillämpningen av löneavtalet ska ske i praktiken. Även årliga tidpunkter och former för lönerevision fastställs. Detta tydliggörs i en beskrivning, som bör vara skriftlig.

Om ingen lokal överenskommelse träffas angående tidpunkt för fastställande av lön tillämpas fastställda individuella revisionsdatum enligt en förbestämd ordning, exempelvis anställningsmånad. Den överenskomna processen bör dokumenteras och ska göras känd i företaget.

De lokala parterna bör även gemensamt utvärdera den lokala tillämpningen årligen, i syfte att utveckla processen.

Anmärkning:

Som vägledning för de lokala parternas samverkan hänvisas till partgemensamt stödmaterial "Utvecklingssteg för en företags- och chefsnära lönebildning".

Kompetensutveckling är en viktig komponent i detta avtal och en förutsättning för att lyckas i ett chefsuppdrag. Se vidare partsgemensamt "Kompetensutveckling i företagen" i avtalstrycket.

Vid oenighet

Om oenighet uppstår om tillämpningen av löneavtalet, eller om medlem i Ledarna inte blir överens om ny lön med sin lönesättande chef, så hanteras detta enligt huvudavtalets förhandlingsordning – lön § 1.

Giltighetstid

Detta avtal ersätter tidigare avtal om lokal lönebildning per den 2 mars 2015 och gäller tillsvidare med en uppsägningstid om 3 månader.

Gäller tillsvidare

Huvudavtal om förhandlingsordning

IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna i Sverige och Ledarna – Sveriges chefsorganisation är ense om följande förhandlingsordning för löneförhandling och tvistelösning.

§ 1 Förhandlingsordning – Lön

Mom 1 Lönekonsultation

Vid oenighet om tillämpningen av löneavtalet bör de centrala organisationerna konsulteras innan lokal samverkan avslutas.

Mom 2:1 Lokal förhandling

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i dialogen mellan medlem i Ledarna och dennes chef.

Om medlem i Ledarna inte blir överens om ny lön med sin chef har medlemmen rätt att begära stöd av lokal företrädare. Om enighet därefter inte uppnås i lönedialogen kan lokal förhandling omgående begäras, inom 7 dagar.

Vid oenighet i den lokala förhandlingen bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan förhandlingen avslutas. Inriktningen ska vara att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

För individ som inte erbjuds löneökning, ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Anmärkning:

Där lokal företrädare saknas, har medlemmen möjlighet att vända sig till sin organisation. Detta med beaktande av tidsfristen om 7 dagar.

Mom 2:2 Central förhandling

Om de lokala parterna inte kan enas i en lokal förhandling kan central förhandling påkallas. Detta ska ske senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

Parter som inte iakttar de tidsfrister som anges i Mom 2:1 och 2:2, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätten att fastställa lönerna.

Mom 3 Fredsplikt

Avtalet om lokal lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet om lokal lönebildning.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling enligt § 1 Mom 2:2, äger Ledarna besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag. Besked härom ska omgående lämnas till IKEM. Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande arbetsplats innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt Mom 5 genomförts. Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av arbetsgivarförbundets styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

Mom 4 Nämnd

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varvid IKEM respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare varsin sekreterare. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Samma gäller om den av parterna utsedda medlaren förordnar om att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av skiljenämnd.

Mom 5

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av nämnden för lönefrågor ej är ense i den tvistiga frågan kan part begära medling enligt Medbestämmandelagen.

§ 2 Förhandlingsordning – Tvistelösning

Mom 1 Tillämpningsområde

Om det uppstår en rättstvist eller annan intressetvist än som avses i § 1 ovan rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras så som följer av denna förhandlingsordning.

Alla tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Anmärkning till första stycket:

Denna förhandlingsordning har tillkommit i syfte att samla och förtydliga de sedan tidigare gällande regler som funnits i Huvudavtalen och Utvecklingsavtalet gällande ordning för förhandlingar. Syftet har också varit att tydliggöra skillnader mellan förfarandet i olika typer av tvister enligt avtal och lagstiftning samt att i några fall förändra gällande frister att påkalla förhandling. Syftet har inte varit att jämfört med tillämpningen av tidigare förhandlingsordningar förändra former för förhandlingar, hur förhandlingar förs, partsställning, i vilka situationer förhandling bör ske eller hur parterna i övrigt förhåller sig till varandra lokalt och centralt. Vid oklarheter om innebörden av denna förhandlingsordning kan ledning därför hämtas i tillämpningen av tidigare regleringar. Vid förbundsförhandlingar om allmänna anställningsvillkor gäller medbestämmandelagen

Mom 2 Lokala och centrala förhandlingar

En förhandling ska i första hand föras mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Lokala parter är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Om en lokal förhandling avslutas i oenighet kan förhandlingsfrågan hänskjutas till central förhandling. En central förhandling genomförs under medverkan av förbundsparterna.

Mom 3 Genomförande av förhandlingar

Förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor efter den dag då förhandling begärts. Om parterna kommer överens om det kan

dock förhandlingen påbörjas senare. Förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ MBL ska genomföras utan onödigt dröjsmål.

Förhandlingen ska föras skyndsamt och ett protokoll över förhandlingen ska upprättas om en part begär det. Protokollet ska upprättas snarast möjligt och justeras av parterna.

Om parterna inte tydligt kommer överens om annat är förhandlingen avslutad den dagen då förhandlingen ägde rum. En part kan alltid avsluta en förhandling genom att ge motparten tydligt besked om att han anser att förhandlingen är avslutad.

Om protokoll förts ska det framgå av protokollet när förhandlingen avslutades.

Mom 4 Begäran om lokal Förhandling

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Om en tvistefråga grundas på en regel i lag och det i lagen gäller kortare frister för påkallande av tvist eller begäran om förhandling, ska lagens frister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning (se särskilt reglerna i 34 och 35 §§ MBL samt 41 och 42 §§ LAS).

Mom 5 Begäran om central förhandling

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och ska, om inte annat anges nedan, göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen avslutats.

Vid förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ MBL ska begäran om central förhandling göras inom en vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Vid tvisteförhandlingar om ogiltighet av uppsägning eller avsked eller förklaring om att visstidsanställning ska gälla tillsvidare ska begäran göras inom två veckor.

Om en annan förhandlingsfråga grundas på en regel i lag och det i lagen gäller en kortare frist för begäran om central förhandling, ska lagens frist gälla i stället för fristen enligt denna förhandlingsordning (se särskilt regeln i 37 § MBL).

Försummas att begära central förhandling enligt ovan förloras rätten till förhandling.

Mom 6 Väckande av talan

Rättstvist som enligt denna förhandlingsordning har varit föremål för förhandling utan att kunna lösas, får hänskjutas av part till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Grundas tvistefrågan på en regel i lag och det i lagen gäller kortare frister för väckande av talan, ska lagens frister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning (se särskilt reglerna i 34, 35 och 37 §§ MBL samt 41 och 42 §§ LAS).

§ 3 Giltighetstid

Detta avtal ersätter tidigare Huvudavtal per den 2 mars 2015 och gäller tills vidare med en uppsägningstid om tre månader.

Om det mellan IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna och Ledarna gäller kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen avseende § 2 att upphöra samtidigt med nämnda avtals upphörande.

KOMPETENSUTVECKLING I FÖRETAGEN

Avtalet anger de centrala parternas syn på kompetensutveckling i företagen.

Kompetensutveckling i företagen

Ledarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer/ Naturvetarna

Förutsättningar

Den internationella konkurrensen och en globaliserad arbetsmarknad kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. En produktionsutveckling med hög innovationstakt ställer krav på nya kompetenser hos medarbetarna. En kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsstrategi behöver därför ta sikte på långsiktiga behov men också ge utrymme för den anpassning som krävs vid förändrade förutsättningar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Cheferna har en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Kompetensutveckling

Alla medarbetare bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Det bör också beaktas att enskilda medarbetare har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Kompetensutveckling är strategiska insatser som ökar individers och verksamhetens kompetens. Behoven och förutsättningarna avgör vilken form av kompetensutveckling som är lämpligast. Det kan vara interna eller externa kurser och utbildningar men det kan också vara att systematiskt ta tillvara lärande och erfarenheter som uppkommer i det egna arbetet eller genom att prova andra arbetsuppgifter. Det kan även vara möjlighet att delta i projektarbete eller annat utvecklingsarbete.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Varje medarbetare har ett ansvar för att engagera sig i sin egen utveckling.

Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Människors inställning till förändring och utveckling varierar. Det är därför viktigt att alla medarbetare får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val.

I samband med en medarbetares återgång i arbetet efter en längre tids frånvaro såsom föräldraledighet eller sjukdom bör arbetsgivaren och medarbetaren samråda om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till frånvarons omfattning.

Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsarbete och dess genomförande kan göras känt. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling. Dialogen kan ske i löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för medarbetarna och företaget.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Lokala parter bör diskutera formerna för dialog mellan chef och medarbetare, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser och överenskommelse kan träffas därom.

Lönebildningen

Medarbetarnas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i respektive lönebildningsavtal.

VÄGLEDNING LÖNEAVTAL - LEDARNA

Utvecklingssteg för att skapa en företags-
och chefsnära lönebildning

Vägledning löneavtal – Ledarna

Utvecklingssteg för att skapa en företags- och chefsnära lönebildning

Ledaravtalet är en modell för lokal lönebildning som tar hänsyn till företagets förutsättningar och kopplar löneutvecklingen till individens utveckling och prestation. Avtalet syftar till en lokalt anpassad tillämpning som kvalitetssäkrar både processen och chefsdialogen i övrigt.

Denna vägledning är ett stöd för det partsgemensamma arbetet i skapandet av en väl fungerande och verksamhetsanpassad löneprocess. Den kan också utgöra stöd i att utvärdera, utveckla och kvalitetssäkra befintlig löneprocess samt bidra till Hållbara chefer.

Frågorna syftar till att tydliggöra hela löneprocessen i praktisk tillämpning. En väl fungerande process och förankrade principer skapar en större acceptans för lönebildningen. Parterna bör därför diskutera och komma överens om nedanstående punkter. Dokumentera gärna så att processen framstår som tydlig och genomförbar!

10 steg för att skapa en företags- och chefsnära lönebildning

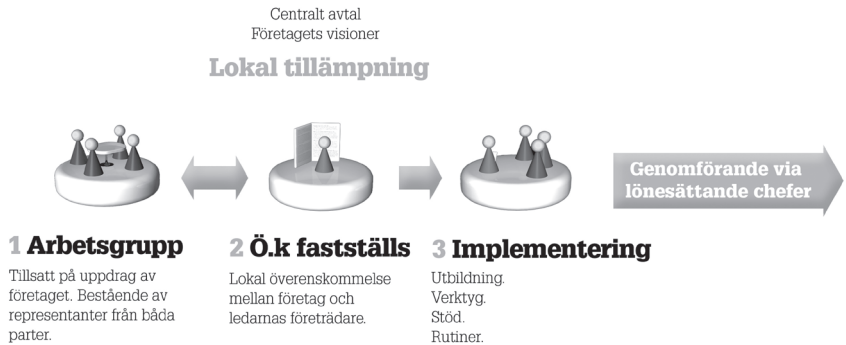
Gemensamma utgångspunkter

Löneprocessen kan med fördel delas in i olika moment. Inledningsvis är det lämpligt att utse en arbetsgrupp med uppdrag att definiera utgångspunkter och utforma en lokal tillämpning av löneavtalet.

1. Vad kan ni vinna med en företags- och medarbetarnära lönebildning?

Hur kan löneavtalen stödja er verksamhetsidé och utveckling av verksamheten?

Definiera gemensamma utgångspunkter med löneprocessen?



Löneprocess

Ni ska själva beskriva hur löneprocessen gällande Ledarnas medlemmar ska gå till på just ert företag. Avsikten är att alla ska förstå hur den praktiska tillämpningen ska gå till och vem som ansvarar för vad.

2. Vilka är de lokala förutsättningarna?

Företagets förutsättningar?

Vilken roll ska HR respektive lokala företrädare ha i processen?

Identifiera skillnader och likheter i löneavtalet mellan de fackliga organisationerna?

3. Hur ska ni genomföra löneprocessen?

Revisionsdatum?

När ska de medarbetarsamtalen vara genomförda?

När ska nya lönerna betalas ut?

När och hur kommuniceras och förankras löneprocessen och lönekriterierna?

Hur ska cheferna nå samsyn kring hur lönekriterierna ska tillämpas?

Hur ska ledningen kommunicera förutsättningarna inför årets lönerevision med de lönesättande cheferna?

Hur ska processen utvärderas – för kvalitetssäkring?

Lön och löneutveckling

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån företagets lönepolicy och väl kända lönekriterier.

4. Vilken utveckling vill ni se hos medarbetarna?

Vilka krav ställer verksamheten på medarbetarna?

Vilket ledarskap förväntas av cheferna?

Vilka kompetenser och vilket agerande är viktigt framöver?

Vilka lönekriterier är därför viktiga att lyfta fram?

5. Vilka medarbetarsamtal ska chefer genomföra?

Vad är syftet med respektive samtal?

När ska samtalen genomföras?

Hur kan samtalen kvalitetssäkras?

Hur kan samtalen dokumenteras?

Behövs en mall för dokumentationen tas fram?

Chef & medarbetarens roll

En fungerande dialog mellan chef och den som blir lönesatt är nyckel till en väl fungerande process som utgår från att bägge parter är förberedda och tar sitt ansvar. Det ställs höga krav på chefer och chefer måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att kunna hantera sitt uppdrag.

6. Ansvar och befogenheter?

Vilka chefer ska bedöma prestationer och resultat hos medarbetaren?

Hur ska bedömningarna gå till?

Vilka befogenheter behöver cheferna?

Tid och resurser?

Om chef och medarbetare inte kommer överens, hur gör vi då?

7. Vilket stöd behöver lönesättande chefer och medarbetare?

Stöd i organisationen, administrativt, HR, närmaste chef, kollegor, medarbetare?

Hur utbildas och introduceras chefer i löneprocessen?

Vilken information och stöd får medarbetarna?

Vilket stöd i form av material och underlag behöver chefer och medarbetare?

Chefsdialog

Områden med ömsesidigt ansvar som behöver lyftas i en årligt återkommande dialog.

8. Utveckling

Uppdrag och ansvarsområden?

Mandat och befogenheter?

Vad ska göras och hur ska det göras?

Förväntat ledarskap?

Kompetensutveckling?

Individuella mål?

Förutsättningar för önskat resultat?

9. Uppföljning

Hur går det?

Vad är mest prioriterat just nu?

Hur påverkas ditt privatliv av ditt arbete, exempelvis tillgänglighet och belastning?

Vilket stöd behöver du i din chefsroll för att hantera ditt uppdrag på bästa sätt, organisatoriskt, administrativt, HR, närmsta chef, kollegor, medarbetare?

10. Utvärdering och lön

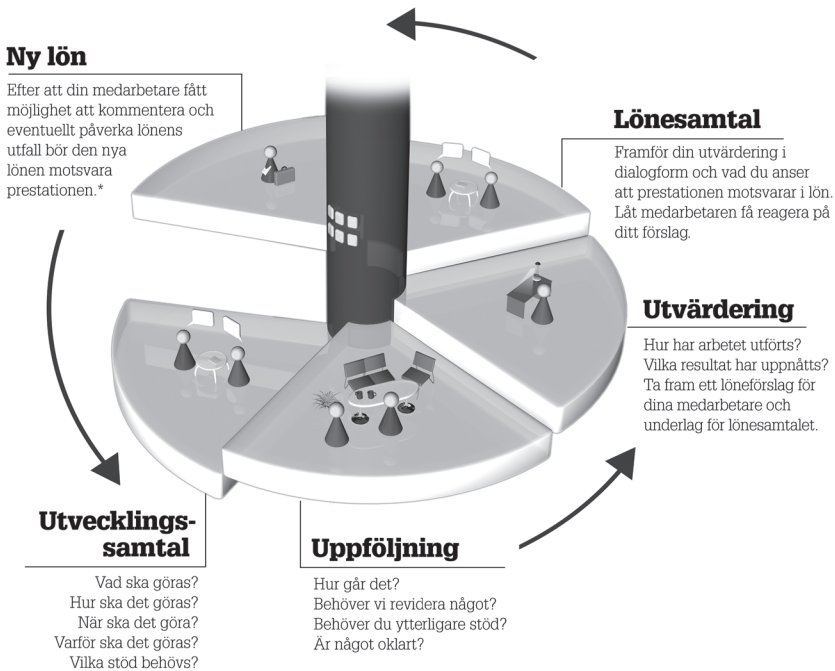
Uppföljning av överenskomna mål?

Individens utveckling?

Prestation?

Chefens löneförslag?

Exempel på löneprocesstrappa – över ett verksamhetsår



FÖRHANDLINGSSYSTEMET

Schematisk sammanställning över
förhandlingssystemet

Schematisk sammanställning över förhandlingssystemet

Fråga som saken gäller	Begäran om lokal förhandling senast	Genomförande av förhandling
Ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande enligt LAS	Nå motparten inom 2 veckor från uppsägningen eller avskedandet (40 § LAS)	Inom 3 veckor från begäran om inte annat överenskommit
Annan tvistefråga enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal	Inom 4 månader från kännedom om den sak tvisten gäller. Dock senast inom 2 år. Undantag för ostridiga lönefordringar	Inom 3 veckor från begäran om inte annat överenskommit
Tvist enligt 34§ tredje stycket och 35§ MBL	Arbetsgivaren ska begära förhandling omedelbart	Inom 2 veckor från begäran om inte annat överenskommit
Förhandling innan beslut om förändringar eller inhyrning/anlitande av ue, MBL §§ 11,12 och 38	Arbetsgivaren begär förhandling	Utan onödigt dröjsmål
MBL § 21 förhandling om tystnadsplikt	Arbetsgivaren begär förhandling	Utan onödigt dröjsmål

Begäran om central förhandling	Genomförande av central förhandling	Väckande av talan
Inom 2 veckor från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor från begäran om inte annat överenskommit	Inom 2 veckor från avslutande av central förhandling
Inom 2 månader från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	Inom 4 månader från avslutande av central förhandling
Inom 10 dagar från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor från begäran om inte annat överenskommit	Inom 10 dagar från avslutande av central förhandling
Inom 1 vecka från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	
Inom 1 vecka från avslutande av lokal förhandling	Inom 3 veckor om inget annat överenskommit	Inom 10 dagar från avslutande av central förhandling

TJÄNSTEMÄN

Allmänna anställningsvillkor

Lönebildningsavtal

Kompetensutvecklingsavtal

Avtalsperiod: 1 april 2023 – 31 mars 2025

[ikem.se](https://www.ikem.se)

Best.nr: 6038 2304

