Arbetsgivarverket

Affärsverksavtal (AVA) mellan Arbetsgivarverket - OFR/S,P,O

med ändringar och tillägg till och med 2018-11-29

Innehåll

Förord 4
Allmänna anställningsvillkor 5
1 § Avtalets omfattning och lokala avtal 5
1 a § 6
2 § Anställning 6
3 § Kostnadsersättningar 7
4 § Bisyssla 10
5 § Lön 10
6 § Arbetstid 11
7 § Övertid 12
8 § Mertid 15
9 § Restidsersättning 17
10 § Ersättning för ob, jour och beredskap 18
11 § Semester 19
12 § Lön under sjukfrånvaro m.m. 23
13 § Ersättning för sjukvårdskostnader 28
14 § Lön under föräldraledighet 29
15 § Ledighet 32
16 § Uppsägning m.m. 35
17 § Facklig förtroendeman 37
18 § Förhandlingsordning 37
19 § Avtalets giltighetstid m.m. 37
Bilaga A Ersättning för flyttningskostnader 38
Bilaga B Förhandlingsordning AVA 40
Bilaga C Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom. 44

Förord

Genom ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2017-2020) har Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O slutit bl.a. affärsverksavtal (AVA).

I förhandlingsprotokoll till RALS 2017-2020 (bilaga 3) har parterna kommit överens om ändringar i AVA.

I denna PDF publiceras AVA mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O med den lydelse fr.o.m. den 4 oktober 2017 som parterna enats om enligt förhandlingsprotokollet inklusive ändringar till och med 29 november 2018 som parterna varit överens om.

Allmänna anställningsvillkor

1 § Avtalets omfattning och lokala avtal

Avtalet gäller på arbetsgivarsidan de affärsverk, myndigheter samt bolag som tillhör Arbetsgivarverkets sektor Affärsverk och infrastruktur. Med arbetsgivaren avses i avtalet respektive affärsverk, myndighet eller bolag.

Avtalet gäller på arbetstagarsidan alla arbetstagare med följande undantag

- Anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373)[1],
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser,
- arbetstagare anställd med arvode enligt särskilt avtal vid resp. affärsverk/myndighet,
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober av AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O tillämpningsområde[2].

Lokalt avtal kan träffas om ytterligare undantag.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal (lokalt avtal)

- i de fall som särskilt anges i vissa bestämmelser i avtalet,
- om avvikelser från bestämmelserna i avtalet
- om andra anställningsvillkor än sådana som framgår av avtalet.

[1] Ändrad genom bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2013-10-04 Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2013-2016) m.fl. avtal.

[2] Tillförd genom bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2013-10-04 Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2013-2016) m.fl. avtal.

1 a §[3]

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i de fall som anges i avtalet träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet. En sådan överenskommelse (enskild överenskommelse) ska vara skriftlig och gälla tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid som regleras i den enskilda överenskommelse, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat med hänsyn till överenskommelsens karaktär.

Innan överenskommelsen träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får sluta kollektivavtal om att enskilda överenskommelser får träffas i andra fall än som framgår av avtalet.

2 § Anställning

1 mom. Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits enligt 2 mom.

2 mom. Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i LAS träffas i följande fall:

- när en arbetstagare anställts för att arbeta av arbetsanhopning kan denna anställning förlängas under ytterligare högst sex månader om det huvudsakligen gäller samma arbetsuppgifter och det finns särskilda skäl härför,

- när en arbetstagare - under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation - uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts eller

- när en arbetstagare genomgår särskilt föreskriven tidsbestämd aspirant- eller annan utbildning vid affärsverket som är en förutsättning för anställning om det finns lokalt avtal härom.

Protokollsanteckningar
1. Beträffande tjänstgöringens omfattning är parterna ense om följande.

Verksamheten ska i första hand organiseras för heltidsarbete. Deltidsarbete ska endast anordnas när verksamheten kräver det eller annars när arbetstagare begär det, i den mån verksamheten medger det. Särskild hänsyn ska tas till familjesociala förhållanden och till behovet att underlätta anställning av personer med arbetshandikapp eller andra svårigheter på arbetsmarknaden.

---

[3] Tillförd genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2016-02-23 Överenskommelse om ändringar av Villkorsavtal och Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med anledning av pensionsöverenskommelsen PA 16.

I fråga om tjänstgöringens omfattning ska alltför många alternativ undvikas. Kortare tjänstgöring än 40 procent av heltidstjänstgöring bör i allmänhet inte förekomma.

2. Beträffande anställningsform är parterna ense om följande.

Arbetsgivaren bör vid val av anställningsform för vikarier eller ersättare sträva efter att använda tillsvidareanställning i en omfattning som svarar mot det permanenta behovet av vikarier på arbetsplatsen. Visstidsanställning bör användas endast för det ytterligare vikariebehov som kan finnas.

3 mom. Ömsesidig lojalitet och förtroende

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iaktta diskretion såväl inåt som utåt i verkets angelägenheter.

Anmärkning
Bestämmelsen i 3 mom. innebär inget avsteg från vad som tidigare gällt.

3 § Kostnadsersättningar

A. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning (1 – 6 mom.)

1 mom. Vissa definitioner

Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten av ses detsamma som i 12 kap. IL

2 mom. Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i 3 – 6 mom. nedan.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdsättet och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

Anmärkningar

1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare.

2. De centrala parterna förutsätter att tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.

3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

3 mom. Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

4 mom. Traktamente m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i 12 kap. IL för att ersättningen ska vara avdragsgill. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattraktamentet.

Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

5 mom. Tillämpning vid arbetskonflikt
Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts ska logikostnad anses belöpa på nattetid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

6 mom. Förskott
Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 3 – 4 mom., dock högst för en månad i taget.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, ska han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte getts in inom tre månader efter den månadens utgång, ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagare inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

B. Ersättning vid flyttning (7 – 11 mom.)

7 mom. Byte av arbetsort
Lokalt avtal får träffas om ersättning och andra villkor vid flyttning i samband med byte av arbetsort. Saknas lokalt avtal gäller villkoren enligt 8 - 11 mom.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap IL.

8 mom. Flyttningsersättning vid byte av arbetsort m.m.
En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får ersättning för skäliga och styrkta kostnader för resor, flyttning m.m. enligt bilaga A.

Arbetsgivaren kan besluta att flyttningsersättning inte ska utges när bytet av arbetsort är föranlett av arbetstagarens eget önskemål.

9 mom. Ersättning för ökade resekostnader
Arbetstagare som har rätt till flyttningsersättning, men inte flyttar, får ersättning för de ökade resekostnader som därigenom uppstår, dock under högst 1,5 år. Ersättningen får dock inte överstiga kostnaderna för traktamente under samma tid.

10 mom. Ersättning enligt förmånligare grunder
Arbetsgivaren kan besluta om ersättningar m.m. enligt förmånligare grunder än som anges i 8 och 9 mom.

11 mom. Fria hemresor
Lokalt avtal får träffas om fria hemresor när en arbetstagare tjänstgör på annan ort inom landet än arbetsorten.

4 § Bisyssla

1 mom. Arbetshindrande bisyssla
Arbetstagare är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Uppgift om bisyssla får avkrävas arbetstagare endast om arbetsgivaren finner anledning därtill med hänsyn till arbetstagarens sätt att sköta sitt arbete.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagare att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömande inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

2 mom. Konkurrensbisyssla
Arbetstagare får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för verkets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Upplysning
Utöver det som sägs i 1 och 2 mom. gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

5 § Lön

1 mom. Fast lön
Fast lön består av individuell lön samt fasta lönetillägg.

2 mom. Löneutbetalning
Löneutbetalning regleras i lokalt avtal.

3 mom. Lön för del av löneperiod
Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad eller får löneförändring utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av den fasta lönen.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund.

4 mom. Arbetstagare som omplacerats
En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom verket ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt har innehaft två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

6 § Arbetstid

1 mom. Definitioner
Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med lördag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Med egentlig arbetstid avses tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

2 mom. Arbetstidens längd
Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt, under en begränsningsperiod om 4 veckor.

För arbetstagare med skiftarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka ej överstiga

38 timmar
Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23 och 05 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23 och 05.

38 timmar
Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.

36 timmar
Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23 och 05 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23 och 05 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

36 timmar
Om arbetstagaren huvudsakligen har underjordsarbete.

Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod eller om olika lång arbetstid under olika delar av året.

Anmärkning[4]
Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

Protokollsanteckning
Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller en söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller en söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

7 § Övertid

1 mom. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidstjänstgörande arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

2 mom. Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För tjänstgöring på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.
Partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

[4] Tillförd genom bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2013-10-04 Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2013-2016) m.fl. avtal.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

3 mom. Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt ATL.

Lokalt avtal bör träffas om innebörden av begreppen nödfallsövertid och nödfallsmertid.

4 mom. Rätt till kompensation för övertidsarbete

En arbetstagare som enligt arbetsgivarens bestämmande har arbetat på övertid har rätt till kompensation för övertid såvida det inte följer av lokalt avtal eller 5 mom. nedan att sådan rätt inte föreligger.

Övergångsbestämmelse
En arbetstagare som inte hade rätt till gottgörelse för övertid vid tidpunkten för ikraftträdandet av AVA den 1 januari 1996 har inte heller rätt till ersättning för övertid enligt denna paragraf.

5 mom. Överenskommelse om undantag

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbets-tagaren om att övertidskompensation inte ska utges. Förekomsten av övertidsarbete ska därvid beaktas vid fastställande av lönen.

Sådan överenskommelse kan träffas om arbetstagaren har frihet att själv bestämma arbetstidens förläggning och normalt självständigt avgöra om han ska utföra arbete på övertid.

6 mom. Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

7 mom. Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Lokalt avtal bör träffas om kompensation för övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid.

Finns inte sådant lokalt avtal ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

8 mom. Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader.

Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Lokalt avtal får slutas om tillämpningen.

9 mom. Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren om när kompensationsledigheten ska läggas ut bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt.

Lokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

10 mom. Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar – fredagar

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$$

b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på annan tid.

Ersättning betalas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidsersättning för deltidsanställda ska arbetstagarens individuella lön räknas upp till den lön som mot-svarar full ordinarie arbetstid.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

11 mom. Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme.

b) För övertidsarbete på annan tid enligt 10 mom. = 2 timmar.

8 § Mertid

1 mom. Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidstjänstgörande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidstjänstgöringen men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidstjänstgörande. Tjänstgöring på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Tjänstgöring för deltidstjänstgörande är övertid om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmåttet för motsvarande heltidstjänstgörande under ett kalenderdygn,

- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar,

samt om arbetstagaren arbetar

- lördag eller söndag, motsvarande fridagar, helgdag eller påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton eller om den arbetade tiden infaller under tid som för motsvarande heltidstjänstgörande inte är ordinarie arbetstid.

2 mom. Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidstjänstgörande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut av deltidstjänstgörande med sammanlagt högst 250 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

För tjänstgöring på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.

Partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att utföra mertidsarbete.

Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.
Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut under kalenderåret efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

3 mom. Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt ATL.

Lokalt avtal bör träffas om innebörden av begreppen nödfallsövertid och nödfallsmertid.

4 mom. Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

5 mom. Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

6 mom. Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren om när kompensationsledighet ska läggas ut bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt.

Lokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

7 mom. Beräkning av mertidsersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme:

$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{3{,}5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med veckoarbetstid avses den deltidstjänstgörandes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per begränsningsperiod.

Ersättning utbetalas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

8 mom. Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

9 § Restidsersättning

1 mom. Rätt till restidsersättning
Arbetstagaren har rätt till restidsersättning för resa som företagits på tid som inte är arbetstid enligt 2 och 3 mom. nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)

- lokalt avtal har träffats om att undanta vissa grupper av arbetstagare.

2 mom. Restid
Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa utom den vanliga verksamheten som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid till förrättningens början resp. från förrättningens slut.

Under flerdygnsförrättning ersätts även restid för resa till och från nattlogi och för att intaga måltid. Sådan restidsersättning utbetalas dock endast om färdvägen i en riktning överstiger 20 kilometer.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkningen av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden som arbetstagaren kunnat disponera denna mellan klockan 00.00 och 06.00 inte räknas med.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning (motsvarande) utom vid nattlogi och måltidsresa. Dessa resor beräknas efter faktisk färdtid. Vid tjänsteresor till utlandet betalas restidsersättning endast för resor till den första förrättningsorten och återresan från den sista förrättningsorten.

3 mom. Ersättning
Restidsersättning utgår enligt lokalt avtal.

4 mom. Lokalt avtal
Lokalt avtal kan träffas om andra former eller villkor för restidsersättning.

10 § Ersättning för ob, jour och beredskap

1 mom. Obekväm arbetstid
Arbetstagare, som fullgör tjänstgöring på obekväm tid, har obekvämtidstillägg.

Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådan i ordinarie arbetstid ingående tjänstgöring som enligt tjänstgöringslista eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg betalas inte för tid då en arbetstagare arbetar in arbetstid för att vara tjänstgöringsfri viss dag.

2 mom. Obekvämtidstillägg
Obekvämtidstillägg för enkel obekväm tid och för kvalificerad obekväm tid utbetalas med de belopp för timme som fastställs i lokalt avtal.

Enkel obekväm tid är tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är
a) tid från kl. 19.00 på fredag till kl. 07.00 på måndag,
b) tid från kl. 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första maj, Kristi himmelsfärds dag eller Nationaldagen till kl. 07.00 på närmast följande vardag,
c) tid från kl. 19.00 på dag före Långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter Annandag påsk,
d) tid från kl. 19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
e) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
f) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

När det är fråga om tid som anges i c) eller d) ska i stället för det belopp som gäller för kvalificerad obekväm tid gälla det högre belopp som fastställs i lokalt avtal.

Semestertillägg ska ingå i beloppen för obekvämtidstillägg.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättningsform och om villkor gällande förändrade tider vid arbete på obekväm arbetstid.

3 mom. Jour
Jour är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtjänstgöring. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för jourtjänstgöring regleras i lokalt avtal.

4 mom. Beredskap
Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap får tas ut vid högst 7 tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskapstjänstgöring.

För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

11 § Semester

1 mom. Allmänna bestämmelser
Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

2 mom. Semesterns längd
Antalet semesterdagar framgår av tabellen. Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

	Till och med det år då arbetstagaren fyller 29 år	**Från och med det år då arbetstagaren fyller 30 år**	**Från och med det år då arbetstagaren fyller 40 år**
Arbetstagare som varit anställd minst 3 månader	28	31	34
Annan arbetstagare	25	25	25

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar[5].

Protokollsanteckning
Arbetstagare som vid övergången till nettosemester 1991 gavs rätt till en dags tjänstledighet utan lön per år vid överenskommen tidpunkt kvarstår vid denna rätt.

[5] Tillförd genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2016-02-23 Överenskommelse om ändringar av Villkorsavtal och Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med anledning av pensionsöverenskommelsen PA 16.

3 mom. Olika årssemestrar
Gäller olika årssemestrar för skilda delar av samma kalenderår beräknas antalet semesterdagar för varje del för sig varefter det sammanlagda antalet i förekommande fall avrundas till närmast högre dagantal.

4 mom. Semesterlönegrundande frånvaro
Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt 17 § semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges i tabellen om arbetstagaren vid frånvarons början varit anställd minst tre månader.

Frånvaroanledning	Tid som är semesterlönegrundande
Sjukdom då rätt till sjuklön föreligger	Insjuknandeåret samt följande kalenderår
Föräldraledighet med föräldrapenning	För dag då föräldrapenningtillägg utbetalas
Offentligt uppdrag när det inte är fråga om anställning eller uppdrag som riksdagsman eller som kommunal förtroendeman	Ingen begränsning

Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet (utan lön) kombineras med föräldraledighet med föräldrapenning är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldrapenning över lägstnivå utbetalas.

5 mom. Semesterlön
Semesterlönen utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägg utgörs av

- 0,65% av aktuell fast lön för varje betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte ingår.

Antal semesterdagar vid Semesterårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
31	14,88
34	16,32

Till summan av den rörliga lönedel som har utbetalats året före semesteråret ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en ge-

nomsnittlig daginkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund för de rörliga lönedelarna.

Semesterlönegarantin[6] för en heltidsarbetare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2018 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1396[7] kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Anmärkning
För en deltidsarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Protokollsanteckning
För arbetstagare som i betydande omfattning ändrar sysselsättningsgrad under kalenderåret kan lokalt avtal träffas om hur semesterlön ska beräknas.

6 mom. Utbetalning av semesterlön
Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:
Semestertillägget om 0,65 % betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas senast i juni månad.

7 mom. Avräkning
Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den fasta lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel.

8 mom. Avdrag för obetald semesterdag
För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella fasta lön med 4,6 % av den fasta lönen.

9 mom. Sparande av semester

9.1 Antal sparade semesterdagar[8]
Om en arbetstagare för ett visst kalenderår, har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 30.

---

[6] Ändrad genom bilaga 3 till RALS 2017-2020.

[7] Beloppet är 1424 kronor från och med den 1 januari 2019 och 1457 kronor från och med den 1 januari 2020.

[8] Ändrad genom bilaga 3 till RALS 2017-2020, med ikraftträdande 1 januari 2018.

Övergångsbestämmelse
Arbetstagare som den 1 januari 2018 har fler än 30 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 30 sparade dagar den 31 december 2022.

9.2 Beräkning av semesterlön för sparad semester dag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,65 %, beräknat enligt 5 mom.

10 mom. Semester för intermittent deltidsarbetande

Lokalt avtal får träffas om beräkning av semester vid intermittent deltidsarbete.

Finns inte lokalt avtal gäller följande för en arbetstagare som är deltidsanställd/deltidstjänstgörande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka.

Antalet bruttosemesterdagar[9] som ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar)[10] ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Beräkningen sker enligt följande formel:

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

= antal semesterdagar som ska förläggas till de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med antal arbetsdagar per vecka avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod. Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig.

Om arbetstagaren 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 på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

---

[9] Med bruttosemester avses antal semesterdagar för de arbetstagare som arbetar varje dag.

[10] Med nettosemester avses antal semesterdagar för intermittent deltidsarbetande.

Exempel

Arbetstagarens deltid är förlagd till 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 arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkningen av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

11 mom. Semester för koncentrerat heltidsarbetande
Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester vid koncentrerat heltidsarbete.

12 mom. Semesterersättning
Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella fasta lönen per semesterdag plus semestertillägg

13 mom. Intyg om uttagen semester
Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

12 § Lön under sjukfrånvaro m.m.

1 mom. Rätten till lön under sjukfrånvaro
Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i denna paragraf. Dessutom gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjlL).

Villkor för lön under sjukfrånvaro (2 och 3 mom.)

2 mom. Sjukanmälan och skriftlig försäkran
När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Upplysning
Arbetsgivaren är enligt SjlL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

3 mom. Läkarintyg och tandläkarintyg

Arbetstagaren ska från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg eller tandläkarintyg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska lämna läkarintyg eller tandläkarintyg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

4 mom. Beräkning av lön under sjukfrånvaro

Under sjukfrånvaro ska sjukavdrag göras från lönen.

Om sjukfrånvaron omfattar endast en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning (partiellt sjukavdrag).

Om arbetstagarens sjukpenning enligt socialförsäkringsbalk (2010:110)[11] har dragits in helt eller delvis ska i stället för sjukavdrag löneavdrag enligt 15 § 3 mom. göras i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Sjukavdragets storlek (5 – 9 mom.)

5 mom. Definitioner

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 8,0 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalk (2010:110)[12].

Daglön

För en arbetstagare med årslön upp till Bb-taket:	$\frac{\text{Månadslönen x 12}}{365}$
För en arbetstagare med årslön över Bb-taket: när det gäller lönedelar upp till Bb-taket	$\frac{\text{Bb-taket}}{365}$

[11] Ändrad genom förhandlingsprotokoll 2018-11-29

[12] Ändrad genom förhandlingsprotokoll 2018-06-15 samt 2018-11-29.

För en arbetstagare med årslön över Bb-taket: när det gäller lönedelar över Bb-taket	Månadslönen x 12 - Bb-taket 365

Månadslön
Den fasta lönen plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Övergångsbestämmelse
För den som var frånvarande på grund av sjukdom m.m. den 1 april 2001, ska beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av frånvaron beräknas enligt tidigare gällande bestämmelser.

Årsarbetstid
Det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka gånger 52 (260 dagar för den som arbetar 5 dagar i veckan).

6 mom. Sjukavdrag under sjuklöneperioden (dag 1 - 14)[13]

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per arbetsdag

Under dag 1-14	20 % av $\frac{\text{månadslönen x 12}}{\text{Årsarbetstiden*}}$

*Definieras i 5 mom.

6 a mom. Karensavdrag[14]

Lön efter frånvaroavdrag enligt 6 mom. utgör sjuklönen under de dagar som arbetstagaren är frånvarande under sjuklöneperioden.

Sjuklönen ska enligt lag (1991:1047) om sjuklön (SjlL) minskas med ett karensavdrag. Den sjuklön som återstår efter minskningen utgör arbetstagarens lön under sjuklöneperioden.

Karensavdraget ska motsvara 20 % av en veckas sjuklön beräknad enligt 6 mom. ovan.

$$\left(\frac{\text{80\% av månadslönen x 12}}{260} \right)$$

Ett helt karensavdrag ska göras oavsett längden eller omfattningen av sjukfrånvaron. Karensavdraget totalt får dock aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats i form av sjuklön under den aktuella sjuklöneperioden.

[13] Ändrad genom förhandlingsprotokoll 2018-11-29.

[14] Tillförd genom förhandlingsprotokoll 2018-11-29.

Den som återinsjuknar inom fem kalenderdagar ska inte vidkännas ytterligare karensavdrag om helt avdrag gjorts vid den tidigare sjukfrånvaron, har inte helt karensavdrag kunnat göras ska resterande del av karensavdraget göras vid återinsjuknandet.

Upplysningar

1. Återinsjuknande
Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt SFB som en fortsättning på den tidigare sjukperioden vad gäller karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Hög sjukfrånvaro - s.k. allmänt högriskskydd
Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensavdrag under 10 olika sjukperioder görs enligt SjlL inget karensavdrag vid nästkommande sjuklöneperiod.

3. Vissa kroniskt sjuka - s.k. särskilt högriskskydd
För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan har särskilt högriskskydd ska sjuklön och karensavdrag hanteras enligt särskild ordning.

7 mom. Sjukavdrag efter sjuklöneperioden (dag 15 -) när arbetstagaren får sjukpenning från Försäkringskassan

För varje *kalenderdag* då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	**Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen**	**Arbetstagare med årslön över Bb-taket**	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	**Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen**
15-364 365--	90 % 100 %	90 % 100 %	12,4 % 22,4%

7 a mom. Sjukavdrag när arbetstagaren får förlängd sjukpenning från försäkringskassan

För varje kalenderdag då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	**Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen**	**Arbetstagare med årslön över Bb-taket**	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	**Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen**
366[15]-	100 %	100 %	27,25 %

8 mom. Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning[16]

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha löneavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Avdrag ska dock inte göras om arbetstagaren arbetar och har sjukersättning eller aktivitetsersättning med stöd av 16 kap. 17 § eller sjukersättning enligt 16 a kap. AFL. 2)[17]

Övergångsbestämmelse
Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen har börjat utbetalas före årsskiftet ska sjukavdrag göras enligt de bestämmelser som framgår av bilaga C. Detta gäller även när Försäkringskassan har fattat beslut den 1 januari 1997 eller senare om en förlängning av tidigare beviljad förmån och förmånen har beviljats i samma omfattning som tidigare.

9 mom. Sjukavdrag vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 3 kap. 7 b § AFL ska ha sjukavdrag per arbetsdag de 14 första dagarna och per kalenderdag resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande tabell[18].

Dag i sjuk-perioden	Arbetstagare med årslön		
	upp till Bb-taket	över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1 - 14	100 % x månadslönen x 12 / årsarbetstiden	100 % x Bb-taket / årsarbetstiden	22,4 % x (månadslönen x 12 – Bb-taket) / årsarbetstiden
15 - 365	90 % x daglönen	90 % x daglönen	12,4 % x daglönen

[15] Ändrad genom bilaga 3 till RALS 2017-2020.

[16] T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

[17] Gäller fr.o.m. den 1 januari 2009.

[18] Ändrad genom bilaga 3 till RALS 2017-2020 med ikraftträdande 1 okt. 2017.

366[19] -	100 %x daglönen	100 %x daglönen	27,25 x daglönen

10 mom. Rehabiliteringsavdrag

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning ska rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Avdrag görs för varje *kalenderdag* enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	**Arbetstagare med årslön**		
	upp till Bb-taket	**över Bb-taket**	
	Procent på daglönen	**Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen**	**Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen**
1 - 14	100 %	100 %	22,4 %
15 - 365	90 %	90 %	12,4 %
366[20]-	100 %	100 %	27,25 %

11 mom. Löneavdrag vid arbetsskada

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta görs helt löneavdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

12 mom. Lön till smittbärare

Något avdrag ska inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

13 § Ersättning för sjukvårdskostnader

Grundregler (1 – 3 mom.)

1 mom. Rätt till sjukvårdsersättning

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i denna paragraf.

Rätten till ersättning enligt denna paragraf är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig utan lön har rätt till sjukvårdsersättning enligt denna paragraf

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,
- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtillägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

[19] Ändrad genom bilaga 3 till RALS 2017-2020 med ikraftträdande 1 maj 2017.

[20] Ändrad genom bilaga 3 till RALS 2017-2020 med ikraftträdande 1 okt 2017.

2 mom. Apotekskort/högkostnadskort
En förutsättning för att kostnader enligt denna paragraf ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller högkostnadskort.

3 mom. Särskilda skäl
Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utövar vad som sägs i denna paragraf, om det finns särskilda skäl.

4 mom. Läkarvård, tandvård och psykologbehandling
Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarvård avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt

- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren infordrar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

5 mom. Sjukgymnastik
Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgiva-ren med högst 55 kronor per besök.
Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.

6 mom. Sjukhusvård
Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vårddag.

7 mom. Läkemedel
Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

8 mom. Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands
Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäliga och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

14 § Lön under föräldraledighet

1 mom. Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med 3,3 % av den fasta lönen.

Om föräldraledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Vid partiell föräldraledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning innebärande att arbetstagarens månadslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Detta gäller oavsett om ledigheten är jämnt förlagd eller har förlagts till vissa dagar i veckan.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 4 mom.

2 mom. Villkor för föräldrapenningtillägg

En arbetstagare, som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn, har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har mottagits i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för sådana dagar under föräldraledigheten, då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. När arbetstagaren tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för högst 360 dagar per barnsbörd.

3 mom. Föräldrapenningtilläggets storlek

Föräldrapenningtillägg utbetalas med 10 procent av daglönen på lönedelar inom basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket utbetalas föräldrapenningtillägg med 90 procent av daglönen.

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella daglönen vid föräldraledighetens början.

Om daglönen är nedsatt på grund av ledighet (hel eller partiell) får föräldrapenningtillägget beräknas på daglönen i anställningen om ledigheten beror på

- offentligt uppdrag.

- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.

Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldrapenningtillägg på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit lediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget ska beräknas på daglönen i anställningen.

Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag. (Exempel: Om en arbetstagare tar ut tio semesterdagar under de 90 dagarna sker beräkningen av föräldrapenningtillägget med utgångspunkt i den månadslön som gällde för arbetstagaren under de 100 kalenderdagarna före ledighetens början.)

Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan ska föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

4 mom. Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt följande.

Om frånvaron endast omfattar en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning.

10 dagar per år

	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	**Arbetstagare med årslön över Bb-taket**	
		Lönedelar upp till Bb-taket	**Lönedelar över Bb-taket**
10 dagar per år	100 % x månadslönen x 12 årsarbetstiden	100 % x Bb-taket årsarbetstiden	20 % x (månadslönen x 12 - Bb-taket) årsarbetstiden

Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att avdraget ska göras för fler än 10 dagar.

För övrig tid

$$\frac{100\ \%\ \text{x månadslönen x } 12}{\text{Årsarbetstiden}}$$

5 mom. Definitioner

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL vad avser 3 mom. och 7,5 gånger nämnda basbelopp vad avser 4 mom.

Daglön

Med daglön förstås månadslönen x 12 dividerad med 365.

Med aktuell daglön förstås daglönen med avdrag för partiell ledighet. Med daglön i anställningen förstås daglönen i anställningen utan avdrag för partiell ledighet.

Månadslön

Fast lön plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före det år då föräldraledigheten börjar.

Årsarbetstid

Med årsarbetstid förstås detsamma som i 12 § 5 mom.

15 § Ledighet

1 mom. Ledighet med lön

1.1 Vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

a) Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.

b) Vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare.

1.2 Annan ledighet utan löneavdrag

Arbetstagare, som önskar erhålla ledighet utan löneavdrag, ska - om så är möjligt - ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet utan löneavdrag beviljas i följande fall

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvsskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. restid, dock högst nio dagar per kalenderår
b) Flyttning, om ersättning för flyttningskostnad utbetalas	Högst tre dagar
c) Flyttning i annat fall	En dag

2 mom. Ledighet utan lön

Ledighet utan lön beviljas - utöver de lagenliga rättigheter som tillkommer arbetstagarna - enligt följande:

2.1 Ansökan om ledighet

Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande eller avslag meddelas snarast.

2.2 Tjänstgöring i nordisk institution

En arbetstagare har rätt att vara ledig för tidsbegränsad anställning i nordisk institution.

2.3 Tjänstgöring i biståndsverksamhet

Ledighet bör beviljas för anställning utomlands inom offentlig eller privat biståndsverksamhet.

Ledighet bör också beviljas en arbetstagare vars make/maka är ledig för anställning inom UD eller biståndsverksamheten.

2.4 Föräldraledighet

Ledighet kan beviljas för längre tid än lagen medger om det finns särskilda skäl.

Partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år.

2.5 Ledighet i andra fall

Ledighet kan beviljas i andra fall, om det finns skäl härför, och det kan ske utan olägenheter för verksamheten.

I syfte att stimulera önskad rörlighet t.ex. vid en befarad övertalighetssituation kan en arbetstagare beviljas ledighet för att pröva annan sysselsättning.

2.6. Ledighet kan beviljas för att stödja ett längre arbetsliv[21]

I syfte att möjliggöra ett längre arbetsliv kan arbetsgivaren bevilja ledighet för att arbetstagaren ska kunna minska sin arbetstid. Arbetsgivarens ställningstagande bör ske utifrån en samlad bedömning av verksamhetens behov och arbetstagarens önskemål.

3 mom. Löneavdrag vid ledighet

a) När ledigheten är högst 5 arbetsdagar.

Avdrag görs med 4,6 % av den fasta lönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

b) När ledigheten är 6 arbetsdagar eller mer.

Avdrag görs med 3,3 % av den fasta lönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

c) När ledigheten omfattar del av dag.

Avdrag görs för varje timme med

$$\frac{\text{den fasta lönen per månad (heltid)}}{175}$$

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med den del av den fasta lönen som svarar mot ledighetens omfattning.

4 mom. Löneutfyllnad vid tjänstgöring i totalförsvaret

Vid repetitionsutbildning (motsv.) ska i förekommande fall, löneutfyllnad utbetalas så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 % av den fasta lönen.

Vid tjänstgöring som åligger reservofficer (motsv.) utbetalas ersättning motsvarande 25 % av den fasta lönen såvida inte arbetsgivaren beslutar att större del av den fasta lönen ska betalas ut.

---

[21] Tillförd genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2016-02-23 Överenskommelse om ändringar av Villkorsavtal och Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med anledning av pensionsöverenskommelsen PA 16.

5 mom. Lön vid avstängning[22]
När en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på tilltänkt avskedande utbetalas ingen lön.

Innehållen lön utbetalas om arbetsgivaren finner att avstängningen inte varit påkallad. Arbetsgivaren kan betala ut viss del av lönen under avstängningstiden om han anser det skäligt.

6 mom. Frånvaro av annan anledning
När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt 3 mom.

16 § Uppsägning m.m.

1 mom. Uppsägning från arbetstagarens sida
Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad, om arbetstagaren varit anställd högst ett år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader.

Arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial ska iaktta en uppsägningstid av sex månader.

Arbetstagare, som den 1 januari 1991 i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid, behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om annan uppsägningstid för en viss grupp av arbetstagare.

2 mom. Formen för uppsägning
Uppsägning ska ske skriftligen för att vara giltig.

3 mom. Uppsägning från arbetsgivarens sida

Anställningstid	**Ålder**					
	-24 år	25-29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45- år
	Uppsägningstid i månader					
Anställda före 970101	1	2	3	4	5	6
Anställda fr.o.m. 970101						
Mindre än 24 mån	1	1	1	1	1	1
24 – 47 mån	2	2	2	2	2	2
48 – 71 mån	3	3	3	3	3	3
72 – 95 mån	4	4	4	4	4	4
96 – 119 mån	5	5	5	5	5	5
120 mån -	6	6	6	6	6	6

[22] Bestämmelserna gäller inte vid avstängning enligt 16 § 7 mom.

4 mom. Lön under uppsägningstiden

Om en arbetstagare inte kan beredas arbete under uppsägningstiden gäller, i anslutning till 12 § LAS, att lön och andra ersättningar utbetalas som om arbetstagaren varit i tjänst.

5 mom. Övriga bestämmelser vid uppsägning m.m.

5.1 .Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla.

Överenskommelse enligt första stycket förutsätts ske endast i speciella fall. Träffas överenskommelse ska lokal arbetstagarorganisation underrättas.

5.2 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

5.3 Tjänstgöringsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst 6 månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från arbetstagaren har begärt att få det.

6 mom. Avgångsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

7 mom. Avstängning[23]

Om så nödvändigtvis måste ske kan en arbetstagare, som på goda grunder misstänks för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen och situationen är sådan att en fortsatt närvaro på arbetsplatsen riskerar att allvarligt rubba förtroendet för arbetstagarens opartiskhet, eller skada myndighetens anseende eller försvåra den fortsatta utredningen, i avvaktan på arbetsgivarens slutliga ställningstagande avstängas från arbete.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder.

Under avstängning behåller arbetstagaren sina anställningsförmåner.

[23] Införd genom bilaga 3 till RALS 2017-2020.

Ett beslut om avstängning ska hanteras enligt MBL. Detsamma gäller beträffande beslut om förlängd avstängning om inte parterna kommer överens om annat.

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare med fullmaktsanställning.

17 § Facklig förtroendeman

För den fackliga verksamheten gäller avtalet den 20 mars 1975 om fackliga förtroendemän.

Avsteg får göras genom lokalt avtal.

Lokalt avtal får vidare träffas om sådan facklig verksamhet som inte omfattas av avtalet den 20 mars 1975 om fackliga förtroendemän. Finns inte sådant lokalt avtal gäller att arbetstagare har rätt till ledighet med 70 % av lönen för sådan facklig verksamhet under högst 15 dagar per år.

18 § Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen enligt **bilaga B** gäller för de frågor som upptagits i den.

19 § Avtalets giltighetstid m.m.

Avtalet gäller enligt RALS fr.o.m. den 1 oktober 2010 t.o.m. den 30 september 2012, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

.

Ersättning för flyttningskostnader

1 § Resekostnader och traktamenten vid flyttning

Vid resa i samband med flyttning utbetalas resekostnadsersättning och traktamente som vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning betalas också för medflyttande familjemedlem.

2 § Ersättning för flyttningskostnader

Transport av bohag betalas i sin helhet av arbetsgivaren under förutsättning att bohaget väger högst 15 000 kg. Transporten ska göras av transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Flyttningskostnad utbetalas också från tillfällig till fast bostad på den nya orten om fast bostad inte kunnat erhållas vid tillträdandet av det nya arbetet.

Ersättning kan också utbetalas när flyttningen sker med eget eller förhyrt fordon samt för transport av egen bil eller båt som fordras för tjänsten om dessa inte använts i flyttningen.

3 § Förlust vid försäljning av bostad med bostadsrätt

Arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan kan – efter medgivande av arbetsgivaren - få ersättning för förlust vid försäljning av bostad som innehas med bostadsrätt.

4 § Gardinpengar

Gardinpengar utbetalas med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m^2. Om den tidigare bostadsytan överstigit 50 m^2 höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m^2 som ytan översteg 50 m^2.

5 § Resor före flyttning

Arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst tre fria resor för sig själv och familjemedlemmar till den nya arbetsorten innan tjänstgöringen där påbörjas samt traktamente. Traktamentet höjs med 50 % för varje medföljande familjemedlem.

Arbetstagaren får normalt en dags ledighet med lön i samband med sådan resa.

6 § Resor efter flyttning

Arbetstagare som bytt arbetsort utan egen önskan har rätt till högst tre fria resor för sig själv och familjemedlemmar till den ursprungliga arbetsorten inom två år efter flyttningen.

7 § Ersättning för dubbelhyra

Ersättning för dubbelhyra utbetalas om traktamente eller ersättning för logikostnad inte utbetalas.

8 § Förskott för flyttningskostnader

Arbetstagaren har rätt till förskott för flyttningskostnader.

Förhandlingsordning AVA

1 § Fredsplikt
Förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.

2 § Lokal arbetstagarorganisation
Med lokal arbetstagarorganisation avses den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet.

3 § Förhandlings avslutande
Förhandling som förs enligt detta avtal skall, om de av förhandlingen berörda parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen. Särskilda regler finns i 5 § i denna bilaga.

4 § Lokala kollektivavtal i andra frågor än arbetstidens förläggning och lön

1 mom. Lokal förhandling
En lokal förhandling förs mellan resp. affärsverk/myndighet och berörd lokal arbetstagarorganisation. En sådan förhandling påkallas skriftligen.

2 mom. Central förhandling
Om parterna i en lokal förhandling inte enas i fråga som enligt AVA regleras i lokalt avtal ska frågan göras till föremål för central förhandling, om Arbetsgivarverket eller central arbetstagarorganisation skriftligen begär det inom tio arbetsdagar från det att den lokala förhandlingen avslutats.

Central förhandling förs mellan Arbetsgivarverket och berörd central arbetstagarorganisation eller om Arbetsgivarverket bestämmer det mellan respektive affärsverk/myndighet och den berörda centrala arbetstagarorganisationen.

3 mom. Giltighetstid
Lokala avtal har samma giltighetstid som AVA, om inte parterna enas om annan giltighetstid.

Lokala avtal upphör att gälla vid samma tidpunkt som AVA.

När nytt AVA träffas förlängs tidigare gällande lokala avtal om inte parterna enas om annat.

5 § Arbetstidens förläggning

1 mom. Förhandling om fast lista

Vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av regelbunden jour eller beredskap gäller följande.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden bestäms normalt i förväg genom fast lista. Sådan lista gäller för viss tid eller tills vidare.

Även förläggningen av sådan regelbunden jour eller beredskap, för vilken utgår kontant ersättning (jour- respektive beredskapstillägg), ska bestämmas i förväg i den fasta listan eller i särskild jour- eller beredskapslista.

Förhandling om fast lista ska ske i den ordning som anges nedan.

2 mom. Lokal listförhandling

Förhandling om fast lista förs i första hand lokalt mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation eller del av denna, som organisationen bestämmer (lokal listförhandling). Arbetstagarparten ska ha medlem som ska tjänstgöra enligt den aktuella listan. Lokal listförhandling ska inledas i god tid innan listan ska träda i kraft.

Förslag till ny lista ska som regel föreligga minst 30 dagar före den tidpunkt, då det är avsett att listan ska träda i kraft. När det är fråga om mindre ändring av tjänstgöringen, räcker det dock att förslaget föreligger minst 15 dagar före nämnda tid-punkt.

När det gäller lista, som ska tillämpas under högst 4 veckor i följd (korttidslista), räcker det också att förslaget föreligger minst 15 dagar i förväg.

Lokal listförhandling ska bedrivas så att den, om inte särskilda skäl föreligger, är avslutad senast 2 veckor innan listan ska börja att tillämpas.

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från det som sägs i andra - fjärde styckena.

När lokal listförhandling har avslutats och parterna har enats ska parterna skriftligen ange att de har varit överens om listan.

3 mom. Central listförhandling

Om parterna i en lokal förhandling inte kan enas om listan, ska central listförhandling ske om riktlinjer för listans utformning. I avvaktan på resultatet av den förhandlingen, görs uppehåll i den lokala listförhandlingen.

Central förhandling förs mellan affärsverket/myndigheten och berörd lokal arbetstagarorganisation. Vid förhandlingen ska föras protokoll, som justeras av parterna.

När den centrala listförhandlingen har avslutats, återupptas den lokala listförhandlingen. Härvid är de lokala parterna skyldiga att följa de riktlinjer för listans utformning, som parterna i den centrala listförhandlingen har enats om.

4 mom. Provisorisk lista
Har lokal och central förhandling förts om ny fast lista utan att parterna har kunnat enas om listans utformning, får arbetsgivaren föreskriva ny lista att tillämpas provisoriskt (provisorisk lista) i avvaktan på att parterna kan bli överens.

Motsvarande gäller när central listförhandling eller resultatet av sådan förhandling inte hinner genomföras före den tidpunkt då listan måste träda i kraft.

5 mom. Kollektivavtal om riktlinjer
Har arbetsgivaren efter förhandling enligt 2 och 3 mom. före-skrivit provisorisk lista enligt 4 mom. första stycket att tillämpas från viss dag, kan central arbetstagarorganisation, som har medlem som ska tjänstgöra enligt listan, hos Arbetsgivarverket påkalla förhandling om kollektivavtal beträffande riktlinjer för arbetstidens förläggning i listan. Förhandlingen ska påkallas inom 30 dagar räknat från den dag då arbetsgivaren har meddelat föreskrift om tillämpning av den provisoriska listan.

Kollektivavtal som avses i första stycket sluts mellan Arbetsgivarverket och av listan berörd central arbetstagarorganisation.

6 mom. Arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista
För arbetstagare, som inte tjänstgör enligt fast lista, ska upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt. Planen ska delges berörd arbetstagare på lämpligt sätt. Närmare regler härför fastställs i lokalt avtal.

Slutligt besked om den ordinarie arbetstidens förläggning viss dag enligt lista ska lämnas arbetstagaren i god tid och senast vid tjänstgöringens slut föregående arbetsdag. Detta gäller dock inte när arbetstagaren har semester eller tjänstledigt eller annars är frånvarande från tjänstgöring eller då han har beordrats att delta i utbildningskurs. Hur arbetstagare i dessa speciella fall ska få slutligt besked om den tjänstgöring, som han ska ha dagen efter återkomsten, regleras genom lokalt avtal.

7 mom. Förhandlingsordning ersätter arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL och ATL
Den förhandlings- och informationsskyldighet som föreskrivs i denna paragraf ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL i de frågor som omfattas av bestämmelserna i paragrafen. Det som här sägs gäller dock endast i förhållande till central arbetstagarorganisation och därtill ansluten organisation.

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter också den skyldighet som arbetsgivaren har enligt 12 § ATL att i förväg lämna ar-betstagare besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

6 § Arbetsgivarbeslut
Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhandlingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra – fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

Protokollsanteckningar

1. De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 9 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.

2. De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 9 § och på någon parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom.

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning[24] och omfattas av övergångsbestämmelsen till 12 § 8 mom. görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs sjukavdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda sjukavdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt sjukavdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen görs sjukavdrag på vanligt sätt.

[24] T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.