

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 25 Energi

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 25 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 där bilagorna 4 och 5 inte binder medlem i arbetsgivarorganisationen

- a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),
- b) Branschbestämmelser – BB 25 Energi (bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f) Bestämmelse avseende resor och traktamente vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2024-04-01, §§ 6, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 29, 30 samt 31,

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar,

Bilaga 5 Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,

Bilaga 6 Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen.

§ 3 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat,

att bestämmelsen om partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare i AKAP-KR § 12 a även är tillämplig på arbetstagare som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 25 för perioden 2025-04-04–2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

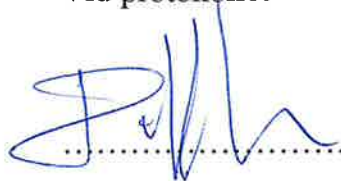
Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.



§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

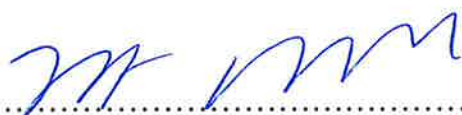
Vid protokollet



.....

Justeras

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation



.....

**För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i
förbundsområdet ingående organisationer**

Vision



.....

Akademikerförbundet SSR



.....

Löneprocess

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att kontinuerlig dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lokal översyn enligt denna paragraf på annat sätt. En sådan överenskommelse ska ske i enlighet med grundläggande principer i § 1.

Inledande av löneöversyn

Löneöversyn bör påbörjas så tidigt som möjligt i syfte att löneutbetalning ska kunna ske i så nära anslutning som möjligt till 1 april. Arbetsgivaren ska senast under mars månad kalla till det inledande steget i löneöversynen, om inte annat överenskommit lokalt. Om så inte sker kan arbetstagarorganisationen begära central konsultation enligt § 4.

Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

I bilaga 5 till BÖK 25 har de centrala parterna angivit ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga är avsedd att användas som vägledning och stöd i den lokala löneprocessen.

För part med centralt fastställt utrymme i Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

Tillämpas förhandlingsmodellen hanteras innehållet i överläggningen inom ramen för förhandlingen.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Löneöversyn

Dialog chef medarbetare

Chef och medarbetare för en dialog utifrån verksamhetens mål och medarbetarens prestationer. Samtalet ska tydligt koppla lönen till individuella resultat, lönekriterier och lönestruktur. Lönesättande chef lämnar förslag på ny lön med motivering.

Förhandling

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

Avstämning

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtals ställning.

§ 3 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

§ 4 Central konsultation

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn.

Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

§ 5 Central förhandling

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

§ 6 Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

§ 7 Fredsplikt

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

Särskilda lönebestämmelser

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt från Löneprocess § 1.

Såvida inte annat överenskoms, ska medlemmar i arbetstagarorganisationen som per 1 april är tillsvidareanställda med månadslön ingå i löneöversynen.

Anmärkningar

1. För löneöversyn 2025 görs en avräkning om 0,5 procent i den lokala löneöversynen.
2. För arbetstagare som omfattas av extra pensionsavsättning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar p. 9 i och med ikraftträdandet av BÖK 24 görs en avräkning på löneökningen för individen motsvarande 0,2 procent senast i samband med löneöversyn 1 april 2025.

Ingen eller ringa löneutveckling

3. För arbetstagare som får ingen eller ringa löneutveckling ska en handlingsplan upprättas.

§ 2 Övrigt

Förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet

1. I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen och Film.

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren

enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs. Lönesättande chefers förutsättningar är avgörande för kvalitén i lönesättningen.

Branschbestämmelser, Bilaga 2

§ 6 Utbildning m.m.

Mom. 1 En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekväm arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

Mom. 2 När en arbetstagare i anställning deltar i utbildning utges ej kompensation för övertidsarbete enligt § 18. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme, på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning för genomförd utbildningstimme med timlön. För månadsavlönad ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Utbetald ersättning är semesterlöngrundande.

Mom. 3 Vid tillfälle då utbildning m.m. på arbetsgivarens initiativ har förlagts på arbetstagarens fridag, utges kompensation för övertidsarbete enligt § 18.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Arbets tid

§ 12 Arbets tid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbets tids lagen (ATL) gäller med följande angivna tillägg. Tillägg och avvikelser kan finnas i branschspecifika bilagor.

Genomsnittlig arbets tid

Mom. 2 Den ordinarie arbets tiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte annat framgår av följande stycken. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (s.k. lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Anmärkningar

1. Om en arbetstagare har fullgjort arbets tid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbets dag under kalenderåret.
2. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Ordinarie arbets tid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod. Vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete ska dock den genomsnittliga arbets tiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbets tiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar är den ordinarie arbets tiden för heltidsanställd 40 timmar per vecka. För varje lätthelgdag som arbetstagaren har förlagd arbets tid ges kompensation med en ledig dag.

Anmärkningar

1. Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbets tiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.
2. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom. 3 Med helgdag enligt mom. 2 likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Mom. 4 Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbets tid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra säsongsanpassad

7-0


arbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår behålls.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller liknande, som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

Arbetsgivaren ska eftersträva att arbetstagaren före beräkningsperiodens början får kännedom om hur arbetstagaren kommer att vara schemalagd under hela beräkningsperioden.

Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen begära överläggning. Begäran om överläggning ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller om överläggningen inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Avvikelse från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll.
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) Kan för arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret återföras högst 70 timmar allmän övertid om den anställda under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske,
- d) anses förlängd arbetstid, upp till motsvarande heltid, inte som mertid,

Anmärkning

Arbetstiden ersätts enligt § 18.

- e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,

- g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

- h) för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader,
- i) skall uttag av extra övertid enligt 8a § ATL föregås av lokal förhandling.

Arbetstidskonto (Gäller fr.o.m. 2026-01-01)

Mom. 7 Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande arbetstidskonto (ATK).

Rätt till ATK

Utrymmet för ATK utgörs för heltidsanställd arbetstagare av 63 + 9 timmar per kalenderår i proportion till anställningstid och sysselsättningsgrad. Frånvaro från arbetet av anledning och omfattning som anges i 17-17 b §§ semesterlagen ligger till grund för intjänande av ATK.

ATK kan antingen förläggas som ledig tid, omvandlas till ett värde som avsätts till pension eller betalas ut kontant. Pensionsavsättningar enligt denna bestämmelse sker senast vid nästföljande års första ordinarie inbetalning enligt tjänstepensionsplan. Kontant utbetalning enligt denna bestämmelse sker med ordinarie löneutbetalning i början av nästkommande år.

Anmärkningar

1. Arbetstagare som anställs för kortare tid än tre sammanhängande kalendermånader har inte rätt till intjänande av ATK.
2. Avsättning till pension är inte möjlig för arbetstagare med Gamla PA-KFS eller KAP-KL.

ATK som arbetstagaren förfogar över

- a) Arbetstagaren förfogar över 63 timmar som under året antingen förläggs som ledig tid i samråd med arbetsgivaren, omvandlas till ett värde som avsätts till pension eller betalas ut kontant. Belopp som avsätts till pension eller betalas ut kontant beräknas på följande sätt

$$0,056 \% \times a \times b \times 12$$

a = antal timmar som arbetstagaren kvalificerat sig för

7-0
AK

b = arbetstagarens månadslön

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

ATK som arbetsgivaren förfogar över

b) Arbetsgivaren förfogar över 9 timmar och beslutar om dessa timmar ska förläggas som ledig tid eller omvandlas till ett värde som avsätts till pension. För det fall avsättning till pension medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionsavsättningen ökas med mellanskillnaden. Om arbetsgivaren väljer att lägga ut timmarna som ledig tid ska dessa förläggas med minst 1 timme sammanhängande per tillfälle. Arbetsgivaren informerar lokal arbetstagarorganisation om vald förläggning inför det kommande året. Belopp som avsätts till pension beräknas på följande sätt

$$0,056 \% \times a \times b \times 12 \times 1,0576$$

a = antal timmar som arbetstagaren kvalificerat sig för

b = arbetstagarens månadslön

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Överskjutande ATK

Värdet av timmar som inte har tagits ut under året avsätts till pension. Belopp beräknas enligt a).

Anmärkning

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få värdet utbetalt som kontant ersättning.

Återbetalning av ATK

Har arbetstagare tagit ut fler timmar än arbetstagaren har rätt till under året ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald ATK. För varje timme beräknas återbetalningen med $1/165$ av månadslönen.

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

7-0
AA

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från

- a) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,
- b) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- c) 13 § ATL om dygns- och nattvila,
- d) 14 § ATL om veckovila och
- e) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Lokalt kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 5, anmärkningen till mom. 6 g) och mom. 6 a).

Anmärkning

Detta moments bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande dygnsvila

Mom. 9 Avvikelse från dygnsvila får göras vid arbete i samband med beredskaps- och jourtjänstgöring, om allmänhetens behov kräver det eller i övrigt om särskilda omständigheter föreligger.

a) En arbetstagare som inte erhållit minst elva timmars sammanhängande dygnsvila ska beredas åtta timmars sammanhängande vila i följande fall, om påföljande dag inte är arbetsfri:

1. om övertidsarbete har utförts under minst tre timmar sammanhängande, eller
2. om övertidsarbete har utförts vid två eller flera tillfällen under minst tre timmar sammantaget, varvid minst två timmar skett under tiden 00-05, eller
3. om övertidsarbete har utförts vid tre eller flera tillfällen under minst fyra timmar sammantaget.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag för den delen.

Anmärkning

Av förarbetena till Arbetstidslagen framgår att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Vid till exempel omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

b) För arbetstagare, som inte erhåller dygnsvila under veckoslut/helgdag och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut/helgdag, gäller att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar kompenseras i nära anslutning till det utförda övertidsarbetet efter individuell överenskommelse. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller reglerna om dygnsvila enligt a) ovan. Motsvarande regler gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagd till veckoslut.

Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande veckovila

Mom. 10 Om arbetstagaren inte erhållit veckovila kompenseras det med en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut.

Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för sjukdom, semester, tjänstledighet, kompensationsledighet samt under helgdagar och fridagar etc.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från

- a) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- b) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL,
- c) om avvikelse från mom. 5.

§ 14 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 15-16, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för övertidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

Mom. 2 Avlöningsförmåner utges från och med arbetstagarens första anställningsdag till och med arbetstagarens sista anställningsdag, oavsett om den dagen är arbetsdag eller fridag.

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

Mom. 4 Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista 5 dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.
2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande.
 - a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
 - b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.
3. Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 16 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

Mom. 1 Vid partiell ledighet under hel kalendermånad beräknas månadslönen enligt följande formel

$$\frac{a - b}{a} \times c = d$$

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Mom. 3 Vid beräkning av lön för kalendermånad ska sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månad anses omfatta det antal kalenderdagar som svarar mot antalet arbetsdagar, vilka skulle ha fullgjorts under denna ledighet.



Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålls genom multiplikation av antalet arbetsdagar med

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med 2 decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

Motsvarande beräkningssätt ska tillämpas vid partiell ledighet utan rätt till lön under del av kalendermånad.

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 26 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 24 mom. 2 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med $1/165$ av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Karensavdrag

Mom. 4 Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

- a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

- b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar särskilda ersättningar ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

Övrigt

Mom. 5 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 6 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Mom. 7 Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 1-3 samt 7 i denna bestämmelse. Har kollektivavtal träffats om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad istället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3 ska beräkning av karensavdrag göras enligt mom. 4 a) eller 4 b).

§ 18 Övertid m.m.

Mom. 1 En arbetstagare, som har en enligt detta avtal fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, har rätt till kompensation för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbete beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Anmärkning

Meddelande om att utföra övertidsarbete ska såvitt möjligt lämnas senast 4 timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Mom. 2 För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår av mom. 3 nedan.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår av mom. 3 nedan.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska, oberoende av vad som ovan sägs, ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

Vid övertidsarbete i direkt anslutning till avslutat kontinuerligt treskiftsarbete utges kvalificerad övertid i stället för enkel övertid under tid från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt från kl. 18.00 på skärtorsdagen till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg samt tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni.

Mom. 3 Övertidskompensation utges per timme enligt följande.

Enkel övertid	180 %	av <u>Månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 %	165

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Kompensationsledighet bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Antal sparade timmar får uppgå till högst 80. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 4 Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

20


Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse.

Anmärkning

Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 20 Jour och beredskap

Jourtjänstgöring

Mom. 1 Med jourtjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

Ersättning för jourtjänstgöring

Mom. 2 Ersättning per jourtimme utges med

Månadslönen

600

Följande gäller

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag

Månadslönen

300

Tid från kl. 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 07.00 på pingst, midsommar- och julafton till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg

Månadslönen

150

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

Månadslönen

150

Övriga bestämmelser

Mom. 3 Ersättning utges för lägst åtta timmar per jourtillfälle. Jourersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

7-0


Beredskapstjänstgöring

Mom. 4 Med beredskapstjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara tillgänglig för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete. Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

Ersättning för beredskapstjänstgöring

Mom. 5 Ersättning per beredskapstimme utges med

Månadslönen

1400

Följande gäller

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag

Månadslönen

700

Tid från kl. 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 07.00 på pingst, midsommar- och julafton till kl. 07.00 första vardagen utom lördag efter respektive helg

Månadslönen

350

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

Månadslönen

350

Övriga bestämmelser

Mom. 6 Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle.

Vid inställelse till arbetet i samband med beredskapstjänstgöring utges ersättning för reskostnad.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

7-0


Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 21 Förskjuten arbetstid

Mom. 1 Om en arbetstagare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med övertidskompensation eller i fall som avses i § 12 mom. 4, om säsongsanpassad arbetstid.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
% av timlönen	64,4 %	32,3 %

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

20


Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 22 Färdtid

Mom. 1 Arbetstagare som under inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte är ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt mom. 2.

Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar under minst 30 minuter.

Färd- och väntetid summeras per kalendervecka. Summan avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

Anmärkning

Med resa i arbetet avses en av förrättning direkt föranledd resa och med den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet.

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättning ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
% av timlönen	53 %	80 %

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Mom. 3 Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan kl. 08.00 och kl. 17.00 måndag–fredag, om tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet.

Mom. 4 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

20


§ 24 Ledighet för studier och viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Studier

Mom. 1 Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav.

Arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet.

Viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Mom. 2 Arbetstagare som avser vara ledig från sin anställning för tjänstgöring inom totalförsvaret ska om möjligt anmäla detta till arbetsgivaren 3 månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, exempelvis till följd av annan tvingande reglering eller sent besked om tjänstgöring, ska anmälan göras utan dröjsmål. En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka grunden för inlämnad ledighetsansökan.

Mom. 3 Arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB får ersättning enligt detta moment vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret under den tid då dagpenning utbetalas enligt SFB. Ersättning utges under högst 60 kalenderdagar per år. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare får ersättning med belopp som motsvarar skillnaden mellan 90 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning. Arbetstagare är på arbetsgivarens begäran skyldig att styrka att denne uppbär dagpenning från Försäkringskassan.

Anmärkningar

Ledighet med dagpenning enligt ovan kan omfatta:

- a) Totalförsvarspliktiga som genomför annan tjänstgöring än grundutbildning, till exempel repetitionsutbildning.
- b) Hemvärnssoldat vid viss tjänstgöring såsom utbildning i krigsbefattning, ledningsövning för totalförsvaret, deltagande i samövning med krigsförband, medverkan i uppgifter för att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap.
- c) Tjänstgöring inom frivilliga försvarsorganisationer vid höjd beredskap.

§ 25 Semester

Inledande bestämmelser

Mom. 1 Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Mom. 2 Arbetstagare med fast kontant lön får semesterledighet under intjänandeåret, som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Mom. 3 Utöver det som lagen anger ska från rätt till semesterledighet undantas arbetstagare som anställs för högst 3 månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren.

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 10 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 5000 kr. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti, får en betald semesterdag extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 3000 kr.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåts genom att arbetstiden nedsatts enligt § 12 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 12 mom. 2 första stycket, som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

Efter lokal förhandling kan arbetstagaren erbjudas annan kompensation än vad som anges i första stycket.

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Antalet semesterdagar uppgår till 25.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan arbetstagare få kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag. Sådan kontant ersättning kan växlas mot annan förmån. Sådan överenskommelse får dock inte avse sparade dagar.

Mom. 6 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 15 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. Med lön jämföras här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

Om 4 och 5 §§ semesterlagen (SemL) ger rätt till högre antal semesterdagar än som anges i föregående stycke ska resterande semesterdagar vara obetald semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

Mom. 7 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 8 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti.

Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

Om så lokalt överenskomms, arbetstagaren begär det eller särskilda skäl finns kan semesterledigheten förläggas till annan tid än maj–september.

b) När semesterlista upprättas ska följande gälla, om inte annat överenskomms.

Arbetstagaren ska senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms uttrycka önskemål om huvudsemesterns förläggning. Arbetsgivaren upprättar därefter förslag till semesterlista.

Arbetsgivarens förslag till semesterlista meddelas för berörda arbetstagare och översänds till den lokala arbetstagarorganisationen senast vid tidpunkt, som lokalt överenskoms.

Lokal arbetstagarorganisation kan senast inom 10 dagar efter detta påkalla förhandlingar enligt 12 § MBL om ändringar i förslaget. Om så inte sker anses förslaget godkänt.

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

Om lokal överenskommelse inte kan uppnås om ovan angivna tidpunkter gäller bestämmelserna i 11 § SemL om underrättelse till arbetstagaren.

Mom. 9 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 15 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 17 och 26-27, samordningsbestämmelser, sjukdom och föräldraledighet. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL och 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 10 Om annat inte överenskoms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

Detta moment syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd. De fridagar som omger semesterledigheten är en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

Mom. 11 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 12 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får

arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

Beräkning av semesterlön

Mom. 13 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

- a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17 b §§ SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Mom. 14 Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 9, med belopp som beräknas på följande sätt

0,8 % av arbetstagarens fasta kontanta lönen.

Semesterdagstillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

Mom. 15 För annan arbetstagare än i mom. 14 ska utöver mom. 1, 3–7, 9–15 och 19–21 följande gälla. Semesterlön beräknat enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar som arbetstagaren har rätt till. Regleringen omfattar inte sparade semesterdagar.

Semestertillägg för utbetald ob, jour och beredskapsersättning

Mom. 16 Semestertillägg, för varje betald semesterdag, för rörliga lönedelarna OB-, jour- och beredskapsersättning utges med

0,5 % av summan som har utbetalats under närmast föregående

12-månadersperiod.

Intjänat semestertillägg för de rörliga lönedelarna utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt och/eller eventuell annan periodisering, som lokalt överenskommes.

Till summan som ska utbetalas ska, för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro, läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under

beräkningsperioden utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § SemL) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkning

Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in fullbetald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 17 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 25. Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

Anmärkning

Arbetstagare som t.o.m. den 31 december 2021 har varit anställda på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 25 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 25 sparade semesterdagar den 31 december 2025.

Mom. 18 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 25 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 19 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 andra stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 20 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 21 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå utges om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka barnmorskemottagning vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

- a) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.
- b) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni till augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. För att ett sådant krav ska gälla ska arbetsgivaren senast den 15 mars ha begärt detta. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnande behandling.

§ 29 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1 För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt lagen om anställningsskydd (LAS) om inte annat anges nedan.

Mom. 2 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

Mom. 3 Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och som senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist under dennes föräldraledighet, gäller 11 § andra stycket LAS.

Tidsbegränsade anställningar

Mom. 4 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter motsvarande sakliga skäl enligt LAS.

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande sakliga skäl förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträdande. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet.

Mom. 5 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 6 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 7 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 8 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension, och inte heller för tidsbegränsad anställning som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

Mom. 9 Oavsett vad som föreskrivs i 33 a § LAS om anställningens upphörande för arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå

i anställning gäller inte någon skyldighet om varsel, överläggning eller förhandling till berörd arbetstagarorganisation.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 10 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal med avvikelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Kommunal och Seko)

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller Kommunal och Seko)

Mom. 12 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Anmärkning

När uppsägning sker från arbetsgivarens sida och arbetstagaren vid uppsägningstillfället enligt LAS har rätt till längre uppsägningstid än tre månader gäller den uppsägningstid LAS anger.

§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Mom. 1 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden ska följande gälla vid beräkning av anställningsförmåner.

Till vad som i 12 § lagen om anställningsskydd (LAS) anges som "lön och andra anställningsförmåner" räknas samtliga i berört lönekollektivavtal eller på annat sätt fastställda anställningsvillkor upptagna löne- och andra anställningsförmåner med undantag för

- a) ersättning för overtidsarbete, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

Anmärkning

Som "lön och andra anställningsförmåner" räknas även höjda avlöningsförmåner, bortsett från de undantagna, som retroaktivt kan komma att fastställas genom förhandlingsöverenskommelse under uppsägningstiden.

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

- a) tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och
- c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från mom. 2 c) för annan löneform än ackordslön enligt § 15 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

§ 31 Turordning och företrädesrätt

Mom. 1 Turordning sker enligt § 22 lagen om anställningsskydd (LAS).

Anmärkning

Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig.

Mom. 2 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

- a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som är kortare än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

- c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 5, förflyttning.
- d) För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen

upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Anställningsformer

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB 20 gäller:

Projektanställning som med stöd av vid tidpunkten gällande AB 20 påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning.

Övertid

2. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

Utrymme för arbetstidsåtgärder (Gäller t.o.m. 2025-12-31)

3. Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 63 timmar per år. Vid enskilda företag kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar eller att arbetstidskonto inte gäller vid företaget.

Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

Utöver de 63 timmarna ovan finns ett värde om ytterligare 9 timmar per arbetstagare och år. Dessa ytterligare timmar förfogar arbetsgivaren över och kan bestämma om de ska användas till arbetstidsförkortande åtgärder alternativt avsättning till pension. Det är parternas gemensamma uppfattning att dessa timmar i första hand bör användas för arbetstidsförkortande åtgärder. Vid avsättning till pension har de 9 timmarna ett värde av 0,5 % av månadslönen x 12 x 1,0576 i förhållande till tjänstgöringsgrad. Faktorn 1,0576 är avsedd att kompensera för skillnaden mellan arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensioner i syfte att göra avsättningen kostnadsneutral för arbetsgivaren jämfört med kontant utbetalning.

Om arbetsgivaren väljer att lägga ut timmarna som ledig tid ska dessa förläggas med minst 1 timme sammanhängande per tillfälle. Arbetsgivaren informerar de lokala parterna om vald förläggning inför det kommande året.

Semester

4. För arbetstagare med anställningsavtal enligt f.d. KFS branschavtal Energi, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyllt 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 dagar.

Uppsägningstider

5. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från HÖK/ÖLA/AB

6. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av ÖLA tecknade med Seko.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från KFS branschavtal Energi

7. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller

- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

Genomsnittlig arbetstid (Gäller enbart Seko)

8. Vid tillämpning av § 12 mom. 6 g) gäller för beräkningsperiod att denna kan omfatta högst 6 veckor.

Avvikelse från § 25 Semester mom. 4

9. För Seko utges inte engångsbelopp på 3 000 kronor respektive 5 000 kronor.

Övriga anteckningar

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

1. Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Pensionsavgifter

2. För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

7-0


- HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet
Punkt 13
- HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund
Punkt 7
- HÖK OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet
Punkt 5
- HÖK OFRs förbundsområde Läkarna
Punkt 12
- HÖK Sveriges Lärare
Punkt 12
- HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
Punkt 6 och 7

Lokala avtal (Gäller enbart Seko)

3. När det centrala avtalet upphör att gälla, efter uppsägning från någon av de centrala parterna sida, upphör de lokala kollektivavtal som träffats med stöd av det centrala avtalet automatiskt att gälla från samma tidpunkt utan särskild uppsägning.

När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, "återinkopplas" de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om inte de centrala parterna föreskrivit annat.

Anmärkning

Lokala avtal som sagts upp, av endera lokal part, innan det centrala avtalet löper ut omfattas ej av ovanstående.

Branschtillhörighet

4. Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom Sobona och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i Sobona ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.

Utlandsstationering

5. Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

Läkarbesök vid treskift

6. Vid kontinuerligt treskiftsarbete ska arbetsgivaren erbjuda läkarundersökning vartannat år.

Distansarbete

7. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Pension

8. För anställda på BÖK Energi ska extra pensionsavsättningar göras med 0,5 % på den pensionsgrundande lönen för att höja avsättningen till avtalspensionen i AKAP-KR.

Anmärkningar

1. För arbetsgivare med annan pensionsplan ska motsvarande extra avsättningar göras till den avtalade pensionsplanen. Inga extra avsättningar görs för anställda med Gamla PA-KFS.
2. Arbetstagare som omfattas av KAP-KL omfattas inte av denna bestämmelse.
3. Inbetalningar enligt denna bestämmelse sker vid ordinarie inbetalningar efter tjänstepensionsplan.
4. Arbetsgivare som omfattas av denna bestämmelse i och med ikraftträdandet av BÖK 23/BÖK 24 ska för AkademikerAlliansen och AKV göra avsättningar från och med den tidpunkt då avräkning gjorts i enlighet med Särskilda lönebestämmelser p. 3 anmärkning.

Tillämpningsregler 38 - 40 §§ MBL (Gäller enbart Kommunal och Seko)

9. Vid arbeten inom detta avtals tillämpningsområde.

Gemensamma värderingar (§ 1)

Parterna är överens om att det är viktigt: att på olika sätt främja seriöst företagande, att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och att samtliga parter



aktivt verkar för att företag inom detta avtals tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

Primär förhandling genom kontroll och förteckning (§ 2)

Skyldigheten att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom detta avtals tillämpningsområde är fullgjord när förutsättningarna enligt §§ 3–5 nedan är uppfyllda.

Kontroll och förteckning (§ 3)

Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag (§ 3 a)

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) Godkänd för F-skattebevis,
- b) Registrerad för Moms,
- c) Registreringsbevis,
- d) Kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor för ifrågavarande arbete som motsvarar minst den lägsta nivå av förmåner som gäller enligt lag eller kollektivavtal (se SOU 2015:78). Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag”,
- e) Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
- f) Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
- g) Att vederbörliga behörigheter innehas, exempelvis el-behörighet, förare av maskin innehar yrkesbevis/ utbildningsbok för ifrågavarande maskin,
- h) Hos företaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning,
- i) Att företaget har ett utvecklat och dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete,
- j) Att företaget är aktivt i samordningsarbetet på arbetsplatsen.

Förteckning (§ 3 b)

Arbetsgivaren ska till berörd lokal facklig organisation lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretag anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

- a) Organisationsnummer,
- b) Fullständigt namn och adress,
- c) Telefonnummer, eventuell e-postadress,
- d) Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde),
- e) Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen.

Revidering av förteckning (§ 3c)

Revidering av förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation. Anser lokal facklig organisation att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt § 3 a ovan.

Avförande från företagsförteckning (§ 4)

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger lokal facklig organisation rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Lokal facklig organisation ska skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas den berörda underentreprenören eller bemanningsföretaget. Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs, ska arbetsgivaren eller lokalkontor snarast begära förhandling med berörd lokal facklig organisation.

I sådana fall har lokal facklig organisation rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag. Vetorätt kan endast utövas av central part.

Anmärkning

Till grund för bedömningen om underentreprenör eller bemanningsföretag är seriöst eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis samt § 3 ovan.

Beställare/ huvudentreprenör ansvar och entreprenadkedjor (§ 5)

a) Den som är beställare/huvudentreprenör ska sammanställa över samtliga underentreprenörer som anlitas på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenörslista). Den lokala fackliga organisationen har rätt att erhålla listan över de entreprenörer som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att erhålla uppgifterna senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

b) Beställare/huvudentreprenör utfäster sig att förplikta att underentreprenörer eller bemanningsföretag iakttar föreskrifterna enligt §3 ovan, om underentreprenören i sin tur anlitar underentreprenör eller bemanningsföretag.

c) Beställare/huvudentreprenör är första arbetsgivare som är beställare/entreprenör bunden av detta avtal.

Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §§ 3-5 ovan, har arbetsgivaren eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till branschbestämmelser

Individuella tidskonton

1. Centrala parter är överens om att utreda förutsättningar för individuella tidskonton med möjlighet till uttag i tid, ekonomisk ersättning eller pensionsavsättning genom att omfördela befintliga värden i Sobonas Branschbestämmelser (BB). Exempel på frågor som ska belysas:

- vilka arbetstagare kan omfattas
- individuella tidskonton i förhållande till andra centrala och lokala regleringar avseende sparande av tid eller arbetstidsmodeller
- valmöjligheter avseende uttag (tid, pengar eller pensionsavsättning)
- förutsättningar för uttag
- förutsättningar för genomförande

I samband med partsarbetet om individuella tidskonton ska parterna även kartlägga befintliga ATK-lösningar i Sobonas branschöverenskommelser där sådana finns.

Partsarbetet ska senast vara avslutat 2026-07-31.

Partsgemensamt arbete om lönesättningsmodell (Gäller Kommunal)

2. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syftet att undersöka hur erfarenhet i högre grad kan vägas in som en tydligare faktor vid lönesättningen, där prestation redan utgör en central bedömningsgrund. Parterna är också överens om att undersöka hur andra parter på arbetsmarknaden har reglerat lönevillkor i sina respektive löneavtal. Arbetsgruppen ska i sitt arbete ta hänsyn till branschernas särskilda förutsättningar och olika yrkeskategorier.

Arbetet påbörjas under avtalsperioden och ska vara klart senast 2026-10-01 för att sedan upptas till förhandling under avtalsrörelsen 2027.

Partsgemensamt arbete om informationsutbyte om arbetsgivare

3. Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra ett partsgemensamt arbete om utbyte av information rörande förändringar av

arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisation. Syftet är att undersöka möjligheterna till utbyte av information gällande arbetsgivares utträde ur Sobona.

Arbetet ska vara klart senast 2025-12-31.

Pensionsavtal

För AKV och AkademikerAlliansen gäller punkt 4 nedan

4. Parterna är överens om att sådan överenskommelse som avses i BB § 32 mom. 1 sista stycket syftar till underlättande av bytet av tjänstepensionsplan t. ex. genom att de med kort tid kvar i yrkeslivet kan kvarstå på den tidigare planen. Skulle lokala parter inte träffa sådan uppgörelse sker övergången genom att arbetsgivaren från 2022-01-01 tillämpar den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR.

Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt.

För Kommunal och Seko gäller punkt 5 nedan

5. Parterna är överens om att sådan överenskommelse som avses i BB § 32 mom. 1 sista stycket syftar till underlättande av bytet av tjänstepensionsplan t. ex. genom att de med kort tid kvar i yrkeslivet kan kvarstå på den tidigare planen. Skulle lokala parter inte träffa sådan uppgörelse sker övergången genom att arbetsgivaren från 2022-01-01 tillämpar den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR.

Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt. Skulle lokala parter komma överens om övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Seko godkännas av Seko centralt. Skulle lokala parter komma överens om

övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Kommunal godkännas av Svenska Kommunalarbetareförbundet centralt.

Centrala protokollsanteckningar (Gäller Seko)

Partsavsikt

6. Parterna enas om att vid tvist på någon av bestämmelserna i BÖK Energi kan inga andra än parterna på avtalet bidra med sin syn på tolkning av bestämmelsen. I de fall en bestämmelse i detta avtal återfinns likalydande i annat avtal på arbetsmarknaden har parter på dessa avtal, eller representanter för dessa parter, inte yttranderätt vid tvist om tolkning av bestämmelser som är likalydande på detta avtal.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden (Gäller AkademikerAlliansen och AKV)

7. Kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och riskerar att försvåras om nödvändiga åtgärder inte vidtas. För att minska kompetensutmaningen behöver kommuner, regioner och de kommunala företagen ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens, förändra arbetssätt samt skapa god arbetsmiljö för medarbetarna. Såväl den kommunala sektorn som staten behöver prioritera tidiga insatser.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Parternas initiativ förutsätter att en trepartsdialog med regeringen etableras i syfte att hantera frågor av gemensamt intresse.

Arbetet kommer att samordnas av Valfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna.

Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden (Gäller AkademikerAlliansen och AKV)

8. Den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om en ansträngd ekonomi och en kompetensutmaning till följd av den demografiska utvecklingen, men också om höjd beredskap för kris och ökade spänningar i omvärlden. Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att vidareutveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring i vilken ambitionerna för det

70


gemensamma arbetet höjs ytterligare. Arbetet kommer att samordnas av Valfärdens partsråd (VPR).

Arbetet pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning

Grundläggande principer för lönesättningen

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönesättningen är ett av arbetsgivarens verktyg för att styra verksamheten. För att varje verksamhet ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt behöver arbetssätt och organisation anpassas efter lokala förutsättningar. Därför är löneavtalet utformat så att det stödjer en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens behov och förutsättningar samt medarbetarnas prestation och resultat.

I lönepolitiken tydliggör arbetsgivaren sina ställningstaganden. För att skapa så god förståelse som möjligt för den lokala lönebildningen och för arbetsgivarens ställningstaganden bör dialog föras på arbetsplatsnivå om vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten och hur lönekriterierna ska förstås i respektive verksamhet.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Lönekriterier för lönesättning ska vara väl kända i organisationen och tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lokal löneöversyn

Överläggning

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv.

Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar till att önskvärd tydlighet uppnås. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare.

Lönebildningen har ett långsiktigt syfte. En väl diskuterad och definierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande inriktningarna för avtalsperioden.

Efter överläggningen tillämpas dialogmodell eller förhandling.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Löneöversyn sker årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för fastställt löneöversynsdatum. Den enskilde medarbetarens måluppfyllelse och resultat kopplat till företagets lönekriterier, under hela verksamhetsåret ligger till grund för löneöversynen.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Ändamålet med lönebildningen är att bidra till ökad effektivitet i verksamheten och därför är det också viktigt att ha ändamålsenlig lönespridning inom och mellan olika yrkesgrupper.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för

arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebilden hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Löneöversyn

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.

Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Dialogmodellen

I en löneöversyn enligt dialogmodellen är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur samtalet genomförs. En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som i lönesättningen.

Förhandlingsmodellen

När löneöversynen genomförs som förhandling så är det viktigt att lokala parter är väl förberedda och har tillgång till samma underlag vid förhandlingen. Parterna bör också diskutera hur besked om de nya lönerna ska ges.

Avstämning

Avstämningen är det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande hur eventuella prioriteringar har slagit igenom i lönesättningen. Vid avstämningen fastställs resultatet av löneöversynen. Då löneöversyn skett enligt dialogmodellen får listan med nya löner status som lokalt kollektivavtal.

Då löneöversyn skett enligt förhandlingsmodellen, fastställs nya löner i protokoll som är ett lokalt kollektivavtal.

7-6
★

Ingen eller ringa löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Ingen eller ringa löneökning ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling över tid

Det är av stor vikt att arbetsgivare tar till vara erfarenhet och kompetens hos samtliga medarbetare genom hela yrkeslivet. Medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling ökar också möjligheten att utveckla och nå målen för verksamheterna. Det är därför väsentligt att uppmärksamma erfarenhet och kompetens i medarbetares karriär- och löneutveckling för att bidra till ökad lönespridning och möjligheten att attrahera och behålla personal.

Chefens roll

En viktig förutsättning för att dialogmodellen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag.

Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningsbehoven ska analyseras.

Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen

- Vid arbete enligt samverkansavtal vid "storstörningar" i el-distributionen, samt
- Entreprenad-, anläggnings- och projektarbete utanför eget koncessionsområde, egen produktion och produktionsanläggning.

Allmänt

Avtalsbestämmelserna kompletterar TRAKT T vid särskilda tillfällen.

Bestämmelserna tillämpas i samband med arbete enligt samverkansavtal om insatser vid störstörningar utanför ordinarie stationeringsort, i övriga fall tillämpas avtalet TRAKT T.

Överenskommelse om avvikelse från detta avtal kan träffas mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare.

Villkoren för arbete utanför stationeringsorten ska vara kända innan arbetet påbörjas.

I förekommande fall utbetalas ersättningar för

- Reskostnad
- Färdtid
- Traktamente
- Resetillägg

Vid beräkning av reskostnader och färdtidsersättning, räknas resan normalt från den anställdes stationeringsort.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om att resan kan påbörjas från annan plats.

Vid arbete utanför en femmilsgräns (vägavstånd 50 km) från stationeringsorten eller annan överkommen plats, som medför övernattning, utbetalas traktamente.

20


Ersättning i samband med arbete utanför stationeringsorten utbetalas efter det alternativ som innebär lägsta sammanlagda kostnad för arbetsgivaren.

Förutsättningar för färdtidsersättning

Färdtidsersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Föreligger samma dag färdtid både före och efter ordinarie arbetstid, ska de både tidsperioderna räknas samman.

Tid för arbetstagare som kör bil eller annat fordon är arbetstid oberoende av vem som äger fordonet.

Arbetstagare är skyldig att medta passagerare och utrustning i rimlig omfattning.¹

Bekostar arbetsgivaren sovplats på båt eller tåg, betalas inte färdtidsersättning för den tid mellan klockan 22.00-08.00, då arbetstagaren disponerar sovplatsen.

Om tjänsteresan med bil företas endast för att transportera arbetstagaren själv utges färdtidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

Färdtidsersättningens storlek

Färdtidsersättning betalas per timme med:

Månadslönen

220

När resan företagits under tiden från klockan 18.00 dag före arbetsfri dag till klockan 06.00 påföljande arbetsdag är färdtidsersättningen:

Månadslönen

180

Färdtidsersättning enligt divisorn 220 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Vid tillämpning av formlerna för beräkning av färdtidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp så att den motsvarar full ordinarie arbetstid.

¹ Tjänsteresa med bil, egen eller företagets, då gods eller personer transporteras för företagets räkning, räknas restiden som ordinarie arbetstid. För tid utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning, inte färdtidsersättning.

710
[Signature]

Kostnadsersättningar vid arbete utanför stationeringsorten

Arbeten som inte medför övernattning

Arbetstagare som under minst 6 timmar utför arbete på arbetsplats belägen mer än 10 kilometer från stationeringsorten får en måltidsersättning om 126 kronor/dag per 2025-04-01 och 130 kronor/dag per 2026-04-01.

Arbeten som medför övernattning

Vid arbete på arbetsplats belägen mer än 50 kilometer från såväl stationeringsort som bostadsort och som medför övernattning får arbetstagare, som ersättning för ökade levnadsomkostnader, traktamente och resetillägg enligt följande:

KORTTIDSFÖRRÄTTNING (ERSÄTTNING I KRONOR)			
PER 2025-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
HALVDAG	130	172	302
HEL DAG	260	341	601
NATT	130		130
DYGN ²	390	341	731
PER 2026-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
HALVDAG	130	177	307
HEL DAG	260	351	611
NATT	130		130
DYGN	390	351	741
LÅNGTIDSFÖRRÄTTNING, MER ÄN 15 DYGN (ERSÄTTNING I KRONOR)			
PER 2025-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
DAG	260	118	378
NATT	130		130
DYGN	390	118	508
PER 2026-04-01:	TRAKTAMENTE	RESETILLÄGG	SUMMA
DAG	260	121	381
NATT	130		130
DYGN	390	121	551

² Dygnersättning gäller då arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt nattlogi och/eller inte ersätter arbetstagaren för sådan kostnad vid övernattning.

Kostavdrag

Avdrag för fri kost görs enligt Skatteverkets normer.

Fria hemresor och permission

Vid arbete på ett avstånd som är längre än 350 km från arbetstagarens stationeringsort gäller att arbetstagaren efter det att arbetet pågått i 4 veckor äger rätt till en fri hemresa samt därefter en hemresa var 4:e vecka tills arbetet är avslutat. Reskostnadsersättning utgår för flyg alternativt 2:a klass tågbiljett. Reskostnad för resa till och från flygplats/tågstation betalas av arbetsgivaren.

I samband med avslutat arbete (om arbetet pågått minst 4 veckor) får arbetstagaren en betald permissionsdag.

Anmärkningar

1. Med halvdag vid korttidsförrättning avses resdag som påbörjats efter klockan 12 .00 eller avslutats före klockan 19.00.
2. Arbetsuppehåll som varar högst fem arbetsdagar medför inte ändring av traktaments- eller resetilläggs- belopp.
3. Då arbetsgivaren svarar för aktuell logikostnad utges inte nattraktamente.
4. Semesterersättning och tillägg enligt lag och avtal är inkluderade i ovanstående ersättningar.

Om tjänsteresa med bil företas endast för att transportera arbetstagaren själv utges färdtidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.