

ALFA

Allmänt löne- och förmånsavtal

Centrala avtal 2008:1

Centrala avtal 2008:1

2008-05-14



Arbetsgivarverket

Ersätter Centrala avtal 2005:4

Utgiven av Arbetsgivarverket 2008



Produktion & grafisk form: Arbetsgivarverket informationsenheten

Tryck: Tabergs Media Group STHLM

Innehåll

Förord	5
1 kap. Inledande bestämmelser	7
Tillämpningsområde (1 §)	7
Vissa definitioner (2 §)	8
Arbetsgivarbeslut (3 §)	9
Lokala avtal (4–6 §§)	10
Fredsplikt m.m. (7 §)	11
Enskilda överenskommelser (8–8 a §§)	12
Innehav av flera anställningar (9–14 §§)	13
Bisysslor (15–16 §§)	16
2 kap. Lön	19
Rätten till lön (1–2 §§)	19
Lönetillägg (3 §)	19
Lokalt avtal (4 §)	19
Fast lön (5 §)	20
Beräkning av fast lön (6 §)	20
Beräkning av löneavdrag (7 §)	20
3 kap. Kostnadsersättningar m.m.	23
Ersättning vid tjänsteresa och förrättning (1–6 §§)	23
Flyttersättning (7–9 §§)	26
Ersättning för hemresa under långtidsförrättning (10 §)	28
Särskilda skäl (11 §)	28
Lokalt avtal (12 §)	29
4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar	31
Inledande bestämmelser (1–2 §§)	31
Gemensamma grunder för arbetstid (3 §)	31
Lokal förhandling om arbetstidsvillkor (4 §)	32
Avsnitt A	33
Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL (5 §)	33
Arbetstidens längd vid heltidsarbete (6–7 §§)	34
Arbetstidens längd vid deltidarbete (8 §)	34
Mertid (9–12 §§)	35
Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid (13–16 §§)	36
Koncentrerad deltid (17–18 §§)	38
Övertid (19–25 §§)	39
Lokalt avtal (26 §)	42

Avsnitt B	43
Inledande bestämmelser (27 §)	43
Vissa arbetstagare vid universitet och högskolor m.fl. (28 §)	43
Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (29 §)	43
Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl. (30 §)	44
Arbetstagare med förtroendearbetstid (31 §)	44
5 kap. Semester	47
Rätt till semester (1 §)	47
Intjänandeår och semesterår (2 §)	47
Semesterns längd (3–7 §§)	47
Avräkning från lönen (8 §)	49
Sparad semester (9 §)	50
Beräkning och förläggning av semesterledighet (10–12 §§)	50
Semesterlön (13 §)	51
"Ogulden semesterlön" (14 §)	53
Semesterersättning (15 §)	53
Lokalt avtal (16 §)	53
Enskild överenskommelse om semesterns längd (17 §, gäller arbetstagare som omfattas av RALS 2007–2010 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S)	54
6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.	55
Rätten till lön under sjukfrånvaro (1 §)	55
Villkor för lön under sjukfrånvaro (2–3 §§)	55
Beräkning av lön under sjukfrånvaro (4 §)	56
Sjukavdragets storlek (5–9 §§)	56
Rehabiliteringsavdrag (10 §)	60
Löneavdrag vid arbetsskada (11 §)	60
Lön till smittbärare (12 §)	60
Lokalt avtal (13 §)	61
7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader	63
Grundregler (1–3 §§)	63
Läkavård, tandvård och psykologbehandling (4 §)	64
Sjukgymnastik (5 §)	64
Sjukhusvård (6 §)	64
Läkemedel (7 §)	65
Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands (8 §)	65
Lokalt avtal (9 §)	65

8 kap. Lön under föräldraledighet	67	
Löneavdrag (1 §)	67	
Föräldrapenningtillägg (2–5 §§)	67	
Löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning (6 §)	69	
Definitioner (7 §)	69	
Lokalt avtal (8 §)	70	
9 kap. Lön under ledighet i övrigt	71	
Ledighet med lön (1–2 §§)	71	
Lön under ledighet för studier (3 §)	72	
Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret (4–7 §§)	72	
Ledighet utan lön (8–9 §§)	73	
Lokalt avtal (10 §)	74	
10 kap. Lön under avstängning m.m.	75	
Arbetstagare som omplacerats (1 §)	75	
Fullmaktshavare som förflyttats (2 §)	75	
Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet (3 §)	75	
Avstängning (4 §)	75	
”Försättande ur tjänstgöring” (5 §)	76	
11 kap. Uppsägning m.m.	77	
Avgångsskyldighet (1 §)	77	
Uppsägning från arbetstagarens sida (2 §)	77	
Uppsägning från arbetsgivarens sida (3 §)	78	
Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning (4 §)	78	
Lokalt avtal (5 §)	79	
Enskild överenskommelse (6 §)	79	
12 kap. Utbetalning	81	
När betalas lönen ut? (1–3 §§)	81	
Andra utbetalningar (4 §)	82	
Avrundning av belopp (5 §)	82	
Lokalt avtal (6 §)	83	
13 kap. Giltighetstid m.m.	85	
Giltighetstid och uppsägningstid (1 §)	85	
<i>Bilaga 1</i>	Myndighetsområden i vissa fall	87
<i>Bilaga 2</i>	Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor	89
<i>Bilaga 3</i>	Flyttersättning	91

<i>Bilaga 4</i>	Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring _____	95
<i>Bilaga 4 a</i>	Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 § _____	97
<i>Bilaga 5</i>	Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor _____	99
<i>Bilaga 6</i>	Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet _____	103
<i>Bilaga 7</i>	Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning _____	111
<i>Bilaga 8</i>	Specialbestämmelser för läkare _____	113
<i>Bilaga 9</i>	Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 § _____	117
	Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av ALFA _____	121
	Arbetsgivarnyckel _____	147
	Sakregister _____	149

Förord

Genom ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2007–2010) har Arbetsgivarverket och Saco-S respektive Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O sammantagna samt SEKO slutit bl.a. allmänt löne- och för-
månsavtal (ALFA). Ramavtalen är publicerade i serien Centrala avtal.

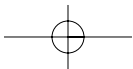
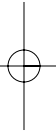
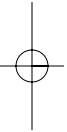
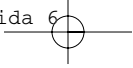
I förhandlingsprotokoll (bilaga 5 till förhandlingsprotokoll RALS) har parterna kommit överens om ändringar i ALFA.

I detta avtalstryck publiceras ALFA med den lydelse fr.o.m. den 1 oktober 2007 som parterna enats om enligt förhandlingsprotokollet.

Arbetsgivarverket och Saco-S har i samband med RALS 2007–2010 överenskommit om särskilda bestämmelser om enskilda överenskommelser (bilaga 7 till förhandlingsprotokoll RALS). På de ställen i detta avtalstryck (1 kap. 8 § och 5 kap. 17 §) där regleringen avseende enskilda överenskommelser är olika redovisas både Saco-S respektive OFR/S, P, O och SEKO:s versioner.

Utöver avtalstexterna ingår även Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av ALFA och Arbetsgivarverkets beslut om utövande av arbetsgivarens befogenheter enligt ALFA (arbetsgivarnyckel).

Avtalstrycket publiceras i serien Centrala avtal och ersätter cirkulär 2005:4.



1 kap. Inledande bestämmelser

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal gäller arbetstagare vid myndigheterna under regeringen.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt löne- och förmånsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser eller
- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning.

I *bilagorna 5, 6 och 8* finns bestämmelser som för vissa områden innebär tillägg till eller avvikelser från vad som annars gäller enligt avtalet.

För vissa arbetstagare finns tillägg till och avvikelser från detta avtal i chefsavtalet och i avtalet om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

För arbetstagare med stationering utomlands finns särskilda avtal.

(Råd)

Vissa definitioner

2 §

Arbetsgivaren

Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat¹⁾

Begränsningsperiod

Den tidsperiod på vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas (jfr 4 kap 29 §)

Central arbetstagarorganisation

OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsrådet sammantagna, Saco-S samt SEKO

Deltidsanställd arbetstagare

Arbetstagare med deltid-anställning

Deltidsarbetande arbetstagare

Arbetstagare med deltid-anställning, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst 4 hela kalenderveckor i följd

Delpensionsledig arbetstagare

Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med delpension

¹ Med arbetsgivaren avses i avtalet vederbörande myndighet (se Arbetsgivarverkets arbetsgivar-nyckel, om inte annat anges i särskild not.

Fast lön	Individuell lön ¹ och fasta lönetillägg (jfr 2 kap 5 §)
Lokal arbetstagarorganisation	Den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet
Myndighetsområde (Råd)	Område som anges i bilaga 1

Arbetsgivarbeslut

3 §

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

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

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

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

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

¹ Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t. ex. tarifflöen) tillkomma.

Protokollsanteckningar:

1. De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 3 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
2. De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 3 § och på någon central parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

(Råd)

Lokala avtal**4 §**

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet (*lokalt avtal*).

Anmärkning

Ett lokalt kollektivavtal som har slutits med stöd av ett sådant centralt avtal, som upphörde att gälla när ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, ska till följd av övergångsbestämmelsen vid ALFA:s ikraftträdande anses vara slutet med stöd av ALFA.

Centrala avtalsbestämmelser som upphörde vid ALFA:s ikraftträdande den 1 januari 1997 men som efter ikraftträdandet tillämpas till följd av övergångsbestämmelse till någon regel i ALFA, gäller som lokalt kollektivavtal om inte centrala eller lokala parter har enats om något annat. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.

4 a §

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt. Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

5 §

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt. Om en förhandling om lokalt avtal på arbetsgivarsidan förs av en regional eller lokal myndighet (enhet av en myndighet) efter överlämnande från en överordnad myndighet (motsvarande) gäller följande.

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan den överordnade myndigheten (motsvarande) och dess motparter, om någon av parterna i den sistnämnda förhandlingen begär det hos motpart. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutats.

Om parterna inte enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal eller om part inte gör framställning om förhandling enligt tredje stycket inom angiven tid, ska de dittills tillämpade bestämmelserna gälla, om inte något annat framgår av detta avtal.

6 §

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som ALFA, om inte parterna enas om kortare tid.

Undantag

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § om arbetstidens förläggning gäller tills vidare under ALFA:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.

Fredsplikt m.m.

7 §

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

En arbetstagarare som strejkar eller är lockoutad ska vid tillämpningen av avtalet behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet.

Enligt 3 kap. 5 § tredje stycket gäller dock vissa särskilda regler om tillämpning av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning i samband med lockout.

(Råd)

Enskilda överenskommelser

För arbetstagare som omfattas av RALS 2007–2010 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller följande:

8 §

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

Innan överenskommelsen träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

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

För arbetstagare som omfattas av RALS 2007–2010 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O respektive Arbetsgivarverket och SEKO gäller följande:

8 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från avtalets bestämmelser endast om detta anges i avtalet (enskild överenskommelse). En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska, med undantag för 4 kap. 21 § och 9 kap. 6 §, avse en period om högst ett år.

Innan överenskommelsen träffas, ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Enskild överenskommelse om villkor i "arvodestjänst" i vissa speciella fall

8 a §

Arbetsgivaren och en arbetstagarare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 3 - 11 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation, där arbetstagararen är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagarare för en begränsad tid anställs för arbetsuppgifter som väsentligt skiljer sig från de arbetsuppgifter, som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren, och som kräver en kompetens som inte redan finns hos arbetsgivaren. Det förutsätts att syftet med överenskommelsen är att åstadkomma en annan avvägning mellan lön och andra anställningsvillkor än som följer av avtalet.

Innehav av flera anställningar

Grundregler

9 §

Den som har en anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning. Detta gäller dock endast under de villkor som anges i 10 - 14 §§.

Med anställning avses även vikariat.

En arbetstagarare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om han enbart hade den sistnämnda anställningen.

(Råd)

Ledighet ska beviljas

10 §

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst tre år¹, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger kan längre ledighet beviljas.

Första stycket gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till avgångsförmåner enligt förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren minst lika lång tid i förväg som motsvarar arbetstagarens uppsägningstid, dock högst två månader.

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen.

(Råd)

Ledighet kan beviljas

11 §

Även i andra fall än som anges i 10 § får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning, om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

¹ Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 juli 2001, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än tre år enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet, förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd och motsvarande bestämmelser.

Ledighet vid kontraktsanställning

12 §

Den som har en sådan kontraktsanställning som regeringen har lämnat medgivande till efter att ha hört kontraktsdelegationen, får vara ledig för att ha en annan anställning om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

När en arbetstagare får en sådan kontraktsanställning ska han frånträda en anställning som han har tidigare.

Ledighet för sakkunniga i regeringskansliet

13 §

Den som har en anställning tills vidare får utan särskilt beslut vara ledig för att ha en anställning som sakkunnig i Regeringskansliet för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt.

Ledighet för vissa domare

14 §

Bestämmelserna i 10 och 11 §§ gäller inte för följande arbetstagare, nämligen

- rådman eller hyresråd som inte är anställd med fullmakt,
- revisionssekreterare,
- regeringsrättssekreterare,
- hovrättsassessor, hovrättsfiskal
- kammarrättsassessor, kammarrättsfiskal
- tingsfiskal eller
- länsrättsfiskal.

För dessa arbetstagare gäller i stället att de får vara lediga för att ha en annan anställning endast om arbetsgivaren¹⁾ medger det.

¹ Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

Övergångsbestämmelser till 9 – 14 §§

1. En arbetstagare som enligt tidigare gällande bestämmelser är ledig utan särskilt beslut för att ha en annan anställning men som enligt bestämmelserna i avtalet inte har rätt till en sådan ledighet, får utan särskilt beslut fortsätta att vara ledig för detta ändamål. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.
2. Om en arbetstagare med stöd av tidigare gällande bestämmelser har beviljats ledighet för att ha en annan anställning, ska beslutet om ledighet fortsätta att gälla enligt sin lydelse, såvida inte arbetstagaren enligt avtalet får vara ledig för samma ändamål utan särskilt beslut. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.
3. Om en arbetstagare med stöd av tidigare lydelse av bestämmelserna i 10 § (tidigare 9 §) har beviljats ledighet för att ha en anställning som avsågs i den tidigare lydelsen, ska beslutet om ledighet fortsätta att gälla enligt sin lydelse. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.

(Råd)

Bisysslor

Arbetshindrande bisyssla

15 §

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina ar-

betsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

(Råd)

Konkurrensbisyssla

16 §

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (konkurrensbisyssla).

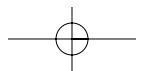
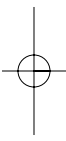
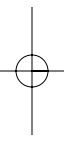
Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

(Råd)

Bisysseförbudet i LOA

Uppllysning

Utöver det som sägs i 15 och 16 §§ gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).



2 kap. Lön

Rätten till lön

1 §

Varje arbetstagare har rätt till lön från och med den dag då anställningen börjar till och med den dag då anställningen upphör, om inte något annat följer av avtalet.

2 §

Lönen består av

- individuell lön¹,
- i förekommande fall lönetillägg,
- semesterersättning (se 5 kap.).

Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m. finns i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS).

Lönetillägg

3 §

Lönetilläggen är antingen fasta eller rörliga. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad. Övriga lönetillägg är rörliga.

(Råd)

Lokalt avtal

4 §

Lokalt avtal får slutas om lönesystem och lönetillägg.

(Råd)

¹ Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t. ex tariffön) förekomma.

Fast lön

5 §

Fast lön består av individuell lön¹ samt fasta lönetillägg.

Beräkning av fast lön

6 §

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett visst belopp per kalendermånad. Om den fasta lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut med ett dagbelopp, som motsvarar 3,3 procent av den fasta lönen per månad.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad ska göras enligt andra grunder än som anges ovan.

För deltidssamarbetande arbetstagare² gäller de lägre belopp som svarar mot anställningens omfattning.

(Råd)

Beräkning av löneavdrag

7 §

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.

Med löneavdrag avses i avtalet

- löneavdrag vid uttag av obetald semester (5 kap. 5 §)
- avräkning från lönen för uttagen men ej intjänad semesterdag (5 kap. 8 §)
- sjukavdrag (6 kap. 4 - 9 §§)
- rehabiliteringsavdrag (6 kap. 10 §)
- löneavdrag vid arbetsskada (6 kap. 11 §)

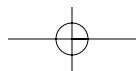
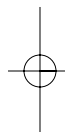
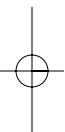
¹ Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t. ex tariffön) förekomma.

² Se kap 2 §.

- löneavdrag under föräldraledighet (8 kap. 1 §)
- löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning (8 kap. 6 §)
- löneavdrag under ledighet i övrigt (9 kap. 8 §)
- indragning av lön vid avstängning m.m. (10 kap. 1-3 §§).

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

(Råd)



3 kap. Kostnadsersättningar m.m.

Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

Vissa definitioner

1 §

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

(Råd)

Grundläggande bestämmelser

2 §

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

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

Anmärkningar:

1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare.
2. De centrala parterna förutsätter att tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.
3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

(Råd)

Resekostnadsersättning

3 §

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

Protokollsanteckning

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

(Råd)

Traktamente m.m.**4 §**

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

Protokollsanteckning

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

(Råd)

Tillämpning vid arbetskonflikt**5 §**

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

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

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

Förskott

6 §

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

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

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

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

Flyttersättning

Villkor för flyttersättning

7 §

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning

- om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan eller
- om bytet av arbetsort sker på grund av att arbetstagaren går över till en organisatoriskt högre anställning hos myndigheten eller inom myndighetsområdet (se bilaga 1) eller
- om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl att betala flyttersättning.

Flyttersättning lämnas dock endast till den som omfattas av avtalet både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 11 § i detta kapitel.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. 1 L.

Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flyttning framgår av 9 kap 2 §.

(Råd)

Flyttersättning i vissa fall

8 §

Vid tillämpning av 7 § gäller följande.

När en arbetstagares anställning för bestämd tid upphör ska ett byte av arbetsort som sker i samband med upphörandet anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Om en arbetstagare har varit ledig från en anställning för att ha en annan anställning och lämnar denna andra anställning för att gå över till en tredje anställning på annan arbetsort, får han flyttersättning om den tredje anställningen är organisatoriskt högre än den första anställningen.

Den som går över från en anställning som rättssakkunnig inom Regeringskansliet eller kommittéväsendet ska anses gå över från en anställning som omfattas av avtalet. Detsamma gäller den som går över från en anställning som extra föredragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som revisions- eller regeringsrättssekreterare.

Om en arbetstagare under notarietjänstgöring ska gå över till en annan anställning som ingår i denna tjänstgöring eller om han med anledning av att han avslutar notarietjänstgöringen ska gå över till en annan anställning som omfattas av avtalet, ska ett byte av arbetsort i samband med övergången anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

(Råd)

Vad ingår i flyttersättningen?

9 §

Närmare bestämmelser om flyttersättning finns i bilaga 3.

Ersättning för hemresa under långtidsförrättning

10 §

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet, har för varje tvåveckorsperiod av förrättningen rätt till ersättning för en tur- och returresa till arbetsorten eller en annan ort där arbetstagaren har sin fasta bostad eller där familjen vistas. En resa till en annan ort än bostadsorten ersätts högst med samma belopp som en resa till arbetsorten. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren godkänner.

Arbetstagaren får byta ut sin resa mot en resa till förrättningsorten för en familjemedlem.

Närmare föreskrifter om tillämpning av denna bestämmelse utfärdas av arbetsgivaren.

Särskilda skäl

11 §

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få flyttersättning eller ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl. Detta gäller inte tjänsteresa.

Anmärkning

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare

- får semester minst fem dagar under en förrättning,
- återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller
- insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.

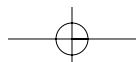
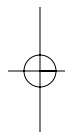
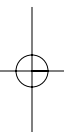
Lokalt avtal

12 §

Lokalt avtal får - utom i frågor som anges i 1 § och 5 § - slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Utöver det som sägs i första stycket får lokalt avtal slutas om andra typer av kostnadsersättningar och om naturaförmåner.

(Råd)



4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Inledande bestämmelser

Ersätter arbetstidslagen

1 §

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (ATL).

Tillämpningsområde

2 §

Bestämmelserna i avsnitt A avser arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag (s.k. kontorsarbets-tid).

Bestämmelserna i avsnitt B avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning.

Gemensamma grunder för arbetstid

Arbetstidens förläggning

3 §

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

Övriga arbetstidsvillkor

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse.

Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värde som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds av kompensation i olika former genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

4 §

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter eller Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

Avsnitt A

Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL

5 §

I nedan angivna frågor ska arbetstidslagens (1982:673, ATL) regler tillämpas, om inte annat överenskomms i lokalt avtal.

- Undantag för viss offentlig verksamhet (2 § 3 st ATL)
- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st, andra meningen ATL)
- Den sammanlagda arbetstiden (10 a § ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § ATL)
- Dygnsvila (13 § ATL)
- Arbetstiden för nattarbete (13 a § ATL)
- Veckovila (14 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

Med beaktande av 3 § 4 st ATL kan annat överenskommas i lokalt avtal.

De lagtexter som avses återges i bilaga 9 till ALFA.

Anmärkning

Om dessa bestämmelser i ATL ändras, ska de centrala parterna ta upp förhandling i frågan.

(Råd)

Arbetstidens längd vid heltidsarbete

Ordinarie arbetstid

6 §

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri¹ 39 timmar och 45 minuter per år. Då helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

(Råd)

Förkortade arbetsdagar

7 §

Den ordinarie arbetstiden för sådana arbetsdagar som anges nedan ska minskas med det antal timmar som framgår av sammanställningen.

Arbetsdag	Timmar
Trettondagsafton	4
Skärtorsdagen	2
Den 30 april som infaller på en	
a) måndag - torsdag	2
b) fredag	4
Dagen före Alla Helgons dag	4
Den 23 december som infaller på en fredag	4

Arbetstidens längd vid deltidarbete

Ordinarie arbetstid

8 §

För deltidarbetande arbetstagare² är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete.

¹ Som helgdag räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

² Se 1 kap. 2 §

Mertid

Arbete på mertid

9 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att en deltidsarbetande arbetstagare ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid). Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren kan begära att en deltidsarbetande arbetstagare utöver arbete på mertid ska arbeta på övertid enligt 20 §.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

(Råd)

Ersättning för mertid

10 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (mertidstillägg) och ska lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

Beräkning av mertidstillägg

11 §

Mertidstillägg betalas med ett belopp för timme som motsvarar arbetstagarens individuella lön uppräknad till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid och därefter dividerad med 165.

Mertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

12 §

Ledigheten ska omfatta lika lång tid som mertiden.

Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid

Huvudregel - lokalt kollektivavtal

13 §

Den ordinarie veckoarbetstiden är vanligtvis förlagd till måndag - fredag på de tider som bestäms i ett lokalt avtal. Arbetstiden kan förläggas till annan tid utifrån verksamhetens behov av bemanning.

Berörda arbetstagare ska underrättas om den nya arbetstidsförläggningen senast två veckor innan den börjar gälla.

(Råd)

Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar

14 §

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte kan enas om ett avtal om förläggningen av den ordinarie veckoarbetstiden, bestämmer arbetsgivaren – i avvaktan på att parterna blir överens – arbetstidens förläggning med utgångspunkt från verksamhetens krav. Hänsyn ska i sådant fall tas till arbetstagarnas önskemål i den utsträckning som arbetsgivaren bedömer det möjligt.

En förutsättning för det som sägs i första stycket är att lokalt kollektivavtal om arbetstidens förläggning har upphört att gälla efter uppsägning enligt undantagsbestämmelsen till 1 kap. 6 §.

Berörda arbetstagare ska underrättas om en ny arbetstidsförläggning senast två veckor innan den börjar gälla.

Anmärkning

På parts begäran kan Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att en verksamhetsanpassning av arbetstiden sker i samförstånd mellan arbetsgivaren och lokala arbetstagarorganisationer.

(Råd)

Lokal skiljenämnd

15 §

Om arbetsgivaren undantagsvis har fattat beslut enligt 14 § ska på parts begäran frågan om arbetstidens förläggning överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgiversidan respektive arbetstagersidan.

De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

(Råd)

Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid

16 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap 8 § om att arbetstagens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från vad som i övrigt gäller på myndigheten.

Enskild överenskommelse får också träffas om att en arbetstagare ska ha förtroendearbetstid¹.

¹ Se 31 §.

Koncentrerad deltid

Definition

17 §

Koncentrerad deltid innebär att deltidsarbetande arbetstagarers¹ arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.

Beräkning av frånvarotid för arbetstagare med koncentrerad deltid

18 §

När arbetstagare med koncentrerad deltid har semester eller, med vissa undantag enligt femte stycket, är lediga av någon annan anledning ska den ordinarie arbetstiden minskas enligt bestämmelserna nedan. Det samma gäller när sådana arbetstagare enligt arbetsgivarens beslut deltar i en utbildningskurs som pågår mer än 14 dagar i följd.

Det för deltidsarbetet tillämpliga ordinarie arbetstidsmättet i varje begränsningsperiod som helt eller delvis berörs av frånvaron divideras med det antal dagar under begränsningsperioden som är arbetsdagar för arbetstagare med heltidsarbete. Den för varje begränsningsperiod erhållna kvoten multipliceras med det antal arbetsdagar som infaller under frånvarotiden. Produkten eller, om mer än en begränsningsperiod berörs av frånvaron, summan av produkterna är normalarbetstiden.

Om normalarbetstiden understiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, är han skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Har arbetsgivaren inte lagt ut den återstående tiden inom fyra veckor från frånvarotiden, får den inte läggas ut senare.

Om normalarbetstiden överstiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, ska han befrias från motsvarande ordinarie arbetstid inom fyra veckor från frånvarotiden.

¹ Se 1 kap. 2 §.

Beräkningen ovan ska inte tillämpas vid frånvaro av nedan angivna orsaker.

- Sjukfrånvaro
- Ledighet med tillfällig föräldrapenning
- Ledighet med ersättning för närståendevård
- Ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

(Råd)

Övertid

Definition

19 §

Med övertidsarbete avses

- för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden,
- för deltidarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs såväl på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande som på tid utöver mertid.

Vad som är övertidsarbete i samband med tjänstgöring på flexitid regleras i lokalt avtal.

(Råd)

Arbete på övertid

20 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att arbetstagare ska arbeta på övertid högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära övertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

I den totala övertiden per år enligt första eller fjärde stycket inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

(Råd)

Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid

21 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl att ta ut övertid i ett visst fall eller under en viss tid i större omfattning än vad som gäller enligt 20 §, ska han träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap 8 § med arbetstagaren om detta.

(Råd)

Ersättning för övertid

22 §

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (*övertidstillägg*) eller som ledighet (*kompensationsledighet*). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Beräkning av övertidstillägg

23 §

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

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

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

Med *enkel övertid* avses övertidsarbete på annan tid än den som enligt nedan är kvalificerad övertid.

Med *kvalificerad övertid* avses övertidsarbete

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Kristi Himmelfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- mellan klockan 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen samt
- i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidstillägg för deltidssarbetande arbetstagare ska arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr 5 kap. 13 §).

Kompensationsledighet vid övertidsarbete

24 §

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

- vid *enkel* övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet
- vid *kvalificerad* övertid dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

Kompensationsledighet ska tas ut senast kalendermånaden efter den då övertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

25 §

Arbetsgivaren och en arbetstagarare får träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap 8 § om att arbetstagaren i stället för övertidsersättning ska kompenseras på annat sätt t.ex. genom högre lön eller ett fast lönetillägg.

(Råd)

Lokalt avtal

26 §

Lokalt avtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbets-tiden enligt 13 §.

Lokalt avtal får i övrigt slutas om avvikelser från vad som gäller enligt reglerna i detta avsnitt.

Lokalt avtal får också slutas om bland annat flextid, inarbetning av s.k. klämdag, arbetstidens beräkning m.m. vid tjänsteresa samt om jour och beredskap.

Lokalt avtal får dock inte slutas om längre begränsningsperiod än tolv månader.

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagarare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning finns förslag om hur en sådan modell kan se ut i **bilaga 7**.

(Råd)

Avsnitt B

Inledande bestämmelser

27 §

Av detta avsnitt framgår

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för

- vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet (28 §),
- arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (29 §),
- arbetstagare som är stationerade utom riket (30 §),
- arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen gäller (30 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (31 §).

Vissa arbetstagare vid universitet och högskolor m.fl.

28 §

I bilagorna 5 - 6 med specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet finns tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i avsnitt A. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för lokala avtal om andra arbetstidsvillkor än arbetstidens fördelning för arbetstagare som omfattas av bilaga 5.

Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

29 §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning¹ ska gälla vad som regleras i lokalt avtal. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för sådana lokala avtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala avtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

¹ Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § i mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.

Lokalt avtal får dock slutas om längre begränsningsperiod dock inte längre än tolv månader.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetsskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala avtal vid berörda myndigheter.

Beloppen för övertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 23 §.

Lokalt avtal får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv.

(Råd)

Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.

30 §

I stället för bestämmelserna i avsnitt A gäller särskilda bestämmelser för arbetstagare som är stationerade utom riket.

För sådana arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen är tillämplig gäller bestämmelserna i den lagen.

Arbetstagare med förtroendearbetstid

31 §

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

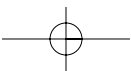
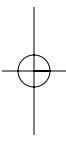
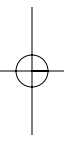
Följande arbetstagare har förtroendearbetstid.

- Arbetstagare som enligt enskild överenskommelse med stöd av 16 § har förtroendearbetstid.
- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Ledamot i Högsta domstolen, Regeringsrätten, hovrätt, kammarrätt, tingsrätt, länsrätt eller hyresnämnd, revisionssekreterare, regeringsrättssekreterare eller assessor och fiskal i hovrätt eller kammarrätt samt tingsfiskal och länsrättsfiskal¹.
- Åklagare och åklagaraspirant vid åklagarmyndighet¹.
- Distriktsveterinärer².
- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

(Råd)

¹Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.

²Lokala parter kan överenskomma om annan arbetstidsreglering.



5 kap. Semester

Rätt till semester

1 §

Arbetstagare har rätt till semester enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel.

(Råd)

Intjänandeår och semesterår

2 §

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

(Råd)

Semesterns längd

Årsemester

3 §

En arbetstagare har rätt till det antal semesterdagar för helt kalenderår som anges i följande sammanställning.

till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	från och med det år arbetstagaren fyller	
	30 år	40 år
28	31	35

Ej full årssemester i vissa fall

4 §

Om en arbetstagare varit anställd enligt avtalet endast under en del av kalenderåret ska semesteren minskas så att den svarar mot det antal dagar under året som arbetstagaren varit anställd.

Om en arbetstagare varit frånvarande utan lön ska semesteren för kalenderåret beräknas som om arbetstagaren inte hade varit anställd under frånvarotiden, om det inte följer något annat av 7 § i detta kapitel.

Vid beräkningen enligt första och andra stycket ovan ska ett brutet tal avrundas till närmast högre hela dagantal. Uppgår den beräknade semesteren till kortare tid än en halv dag har arbetstagaren inte rätt till semester.

(Råd)

Obetald semester

5 §

Arbetstagare som avses i 4 § har i förekommande fall rätt till ytterligare semester med så många dagar att den sammanlagda semesteren för året uppgår till fem veckor eller, om anställningen enligt avtalet börjar den 1 september eller senare, till en vecka. När sådan ytterligare semester tas ut ska avdrag göras för varje semesterdag med 4,6 procent av den för arbetstagaren aktuella fasta lönen per månad.

(Råd)

Semester under en del av dagen

6 §

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag. En dag då en deltidsarbetande arbetstagare¹ har semester räknas som hel semesterdag.

¹ Se 1 kap. 2 §

Semesterrätt vid viss frånvaro

7 §

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön av någon av följande anledningar rätt till betald semester. Detta gäller endast om arbetstagaren vid frånvarons början varit anställd enligt avtalet minst tre månader.

Anledning till frånvaron:

- *Offentligt uppdrag*. Gäller inte uppdrag som ledamot av riksdagen och inte heller ett uppdrag att på heltid vara kommunal förtroendeman.
- *Centralt fackligt förtroendemannauppdrag*.
- *Föräldraledighet* för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas eller då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på lägstanivå.

Om *partiell föräldraledighet* med föräldrapenning kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagaren är helt ledig, har arbetstagaren rätt till semester endast för den del av ledigheten för vilken föräldrapenning utbetalas. Det gäller dock inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

(Råd)

Avräkning från lönen

8 §

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han tjänat in, ska avdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag ska avräknas 4,6 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reduktion vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 13 § andra stycket punkt 1 som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska dock inte göras för obetald semester eller om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

(Råd)

Sparad semester

9 §

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 40.

Beräkning och förläggning av semesterledighet

Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid

10 §

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid som har sin ordinarie arbetstid jämnt fördelad varje vardag (måndag till fredag) ska varje ordinarie arbetsdag som infaller under semesterperioden räknas som en semesterdag.

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning gäller bestämmelserna i 4 kap. 18 § om inte lokalt avtal slutits om annat (se detta kapitel 16 §).

(Råd)

Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning

11 §

För arbetstagare med annan arbetstidsförläggning¹ än som avses i 10 § i detta kapitel rekommenderar de centrala parterna att lokala avtal sluts om hur antalet semesterdagar ska beräknas. Beräkningen ska göras på ett sätt som är neutralt i förhållande till hur semesterledigheten beräknas för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid och syfta till en verksamhetsanpassad lösning. I ett sådant lokalt avtal får parterna

¹Jfr 4 kap. 29 §.

överenskomma om avvikelser från vad som sägs om beräkning av semesterledighet i 9 § semesterlagen.

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

Om parterna inte enas i den centrala förhandlingen, ska frågan på begäran av part överlämnas för slutligt avgörande till en särskilt inrättad nämnd mellan Arbetsgivarverket och den berörda centrala arbetstagarorganisationen. Nämnden består av två representanter för arbetsgivarverksidans och två representanter för arbetstagarorganisationens samt en opartisk ordförande, som utses gemensamt av parterna.

Semesterns förläggning

12 §

Arbetsgivaren bestämmer hur semestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt avtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarorganisationens önskemål.

Upplysning

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagarorganisationen får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

Semesterlön

13 §

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagarorganisationen aktuella fasta lön som gäller under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägget utgörs av

- 0,44 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagarorganisationen aktuella fasta lönen per månad plus

- ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2008¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1095 kronor¹ och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Anmärkning

För en deltidarbetande arbetstagare² gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Semestertillägget om 0,44 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönetillägg betalas senast i juni månad.

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning³ jämföras med en partiellt ledig arbetstagare vid beräkning av semesterlönen.

(Råd)

¹ Beloppet är 1135 kronor fr.o.m. den 1 januari 2009 och 1175 kronor fr.o.m. den 1 januari 2010.

² Se 1 kap. 2 §.

³ T.o.m. den 31 december 2002 partiellt sjukbidrag eller partiell förtidspension.

”Ogulden semesterlön”

14 §

En arbetstagares hela semester för ett visst år ska läggas ut i form av ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester enligt 9 §. Om en viss del av semestern på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester. Om den uttagna semestern inte ryms inom de 40 dagar som får sparas, betalas s.k. ogulden semesterlön för det överskjutande antalet dagar. Sådan semesterlön ska beräknas på samma sätt som semesterersättning.

Semesterersättning

15 §

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning vid myndigheten och myndighetsområdet (*se bilaga 1*) innan han fått ut all betald semester som han har rätt till. Detta gäller dock inte när en tidsbegränsad anställning upphör och arbetstagaren återgår till en tidigare anställning enligt avtalet.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje uttagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar 4,6 procent av den fasta lön per månad i anställningen som gäller vid anställningens upphörande plus semestertillägg enligt 13 §. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg som intjänats under avgångsåret.

(Råd)

Lokalt avtal

16 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Ett sådant avtal kan t.ex. innebära att arbetstagare ges särskild kompensation om större delen av årssemestern förläggs till en annan tidsperiod än juni - augusti och om detta är till nytta för verksamheten.

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning finns förslag om hur en sådan modell kan se ut i bilaga 7.

(Råd)

För arbetstagare som omfattas av RALS 2007–2010 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller följande:

Enskild överenskommelse om semesterns längd

17 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar och semester under del av dag.

6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

Rätten till lön under sjukfrånvaro

1 §

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel. Dessutom gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjL).

Villkor för lön under sjukfrånvaro

Sjukanmälan och skriftlig försäkran

2 §

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

Uppllysning

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

Läkarintyg och tandläkarintyg

3 §

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

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

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

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

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

(Råd)

Beräkning av lön under sjukfrånvaro

4 §

Under sjukfrånvaro ska sjukavdrag göras från lönen.

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

Om arbetstagarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) har dragits in helt eller delvis ska i stället för sjukavdrag löneavdrag enligt 9 kap. 8 § göras i motsvarande grad.

Sjukavdragets storlek

Definitioner

5 §

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL.

Daglön

För en arbetstagare med årslön
upp till Bb-taket: $\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$

För en arbetstagare med årslön
över Bb-taket:

när det gäller lönedelar
upp till Bb-taket $\frac{\text{Bb-taket}}{365}$

när det gäller lönedelar
över Bb-taket $\frac{\text{Månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket}}{365}$

Månadslön

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

Övergångsbestämmelse

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

Årsarbetstid

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

(Råd)

Sjukavdrag under sjuklöneperioden (dag 1 - 14)

6 §

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

– för dag 1 (karensdagen)	$\frac{100 \% \text{ av månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$
– fr.o.m. dag 2	$\frac{20 \% \text{ av månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen ska sjukavdrag göras enligt följande.

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt sjukavdrag
högst 25 % av arbetstiden	25 %
mer än 25 % men högst 50 %	50 %
mer än 50 % men högst 75 %	75 %
mer än 75 %	100 %

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt AFL som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Hög sjukfrånvaro - s.k. allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar görs enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Vissa kroniskt sjuka - s.k. särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till förhöjd sjukpenning görs enligt SjlL sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

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

7 §

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

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årlön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årlön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-90	90%	90%	10%
91-	100%	100%	20%

Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning¹

8 §

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

Övergångsbestämmelse

Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen började utbetalas före årsskiftet ska sjukavdrag göras enligt de bestämmelser som framgår av **bilaga 4 a**. Detta gäller även när Försäkringskassan har fattat beslut den 1 januari 1997 eller senare om en förlängning av tidigare beviljad förmån och förmånen har beviljats i samma omfattning som tidigare.

Sjukavdrag vid förebyggande behandling

9 §

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

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1-14	$100\% \times \text{månadslönen} \times 12$ årsarbetstiden	$100\% \times \text{Bb-taket}$ årsarbetstiden	$20\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})$ årsarbetstiden
15-90	90% x daglönen	90% x daglönen	10% x daglönen
91-	100% x daglönen	100% x daglönen	20% x daglönen

¹ T. o. m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Rehabiliteringsavdrag

10 §

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning ska rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Avdrag görs för varje kalenderdag enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
1-14	100%	100%	20%
15-360	90%	90%	10%
361-	100%	100%	20%

Löneavdrag vid arbetskada

11 §

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

Lön till smittbärare

12 §

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

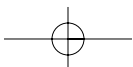
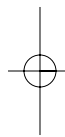
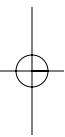
Lokalt avtal

13 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Om ett lokalt avtal ska slutas om sjukavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, rekommenderar parterna att avtalet sluts i enlighet med den schabloniserade modell som redovisas i bilaga 4.

(Råd)



7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

Grundregler

Rätt till sjukvårdsersättning

1 §

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Rätten till ersättning enligt detta kapitel är förfallen om arbetstagar-
en inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter
den dag då han hade utgiften.

En arbetstagarare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till sjuk-
vårdsersättning enligt detta kapitel

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

Apotekskort/högekostnadskort

2 §

En förutsättning för att kostnader enligt detta kapitel ska ersättas är
att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller
högekostnadskort.

(Råd)

Särskilda skäl

3 §

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i
kapitlet, om det finns särskilda skäl.

(Råd)

Läkarvård, tandvård och psykologbehandling

4 §

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

Med *läkarvård* avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren inforrdrar.

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

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

Sjukgymnastik

5 §

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.

(Råd)

Sjukhusvård

6 §

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vård dag.

Läkemedel

7 §

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

Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands

8 §

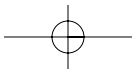
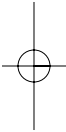
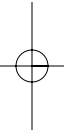
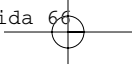
Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäligen och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

Lokalt avtal

9 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Ett sådant avtal kan t.ex. innebära att arbetstagarna avstår från förmåner enligt detta kapitel och att motsvarande medel används i det lokala arbetsmiljö- och företagshälsovårdsarbetet.



8 kap. Lön under föräldraledighet

Löneavdrag

1 §

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med ett belopp som motsvarar 3,3 procent av den fasta lönen per månad. Om föräldraledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Vid partiell föräldraledighet görs avdrag för varje kalenderdag i förhållande till minskningen av arbetstid. Detta gäller oavsett om ledigheten är jämnt förlagd eller har förlagts till vissa dagar i veckan.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 6 § i detta kapitel.

Föräldrapenningtillägg

Villkor för föräldrapenningtillägg

2 §

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

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

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Föräldrapenningtilläggets storlek

3 §

Föräldrapenningtillägget är 10 procent av daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldrapenningtillägget 90 procent av daglönen.

Beräkning av föräldrapenningtillägg för lediga arbetstagare (helt eller partiellt)

4 §

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella daglönen vid föräldraledighetens början.

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

- offentligt uppdrag.
- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.

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

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

Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning

5 §

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

Löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning

6 §

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

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

10 dagar per år

	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
10 dagar per år	$\frac{100\% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{100\% \times \text{Bb-taket}}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{20\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})}{\text{årsarbetstiden}}$

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

För övrig tid

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

Definitioner

7 §

Basbeloppstak (Bb-tak)

Ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL vad avser 3 § och 7,5 gånger nämnda prisbasbelopp vad avser 6 §.

Daglön

Med *daglön* förstås månadslönen x 12 dividerad med 365.

Med *aktuell daglön* förstås daglönen med avdrag för partiell ledighet.

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

Månadslön

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

Övergångsbestämmelse

För den som den 1 april 2001 var föräldraledig av en anledning som avses i detta kapitel, ska beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av föräldraledighetsperioden ske enligt tidigare gällande bestämmelser.

Årsarbetstid

Med årsarbetstid förstås detsamma som i 6 kap. 5 §.

(Råd)

Lokalt avtal

8 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

(Råd)

9 kap. Lön under ledighet i övrigt

Ledighet med lön

Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

1 §

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

- a) Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.
- b) Vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare.

Annan ledighet utan löneavdrag

2 §

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan författning, har arbetstagaren rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan. Ledighet under en del av en dag räknas som en hel dag.

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår
b) Flyttning, om flyttersättning lämnas	Högst tre arbetsdagar
c) Flyttning i annat fall	En arbetsdag
d) (Upphört att gälla)	
e) Fackligt förtroendemannauppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår
f) Examen och tentamen	Högst fem arbetsdagar per kalenderår

Upplysning

Bestämmelsen i e) gäller inte vid ledighet enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och avtalet om fackliga förtroendemän.

(Råd)

Lön under ledighet för studier

3 §

Om en viss utbildning är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet, bör arbetsgivaren underlätta genomförandet av sådana studier. Arbetsgivaren får medge att arbetstagaren under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen.

Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret

Huvudregel - lönen dras in

4 §

Lönen ska dras in för arbetstagare som är lediga för tjänstgöring i totalförsvaret, om inget annat anges nedan.

Repetitionsutbildning

5 §

Vid repetitionsutbildning (motsvarande) ska i förekommande fall löneutfyllnad betalas ut så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 procent av den fasta lönen.

Tjänstgöring som reservofficer

6 §

Under ledighet för sådan tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) är skyldiga att fullgöra, betalas 25 procent av den fasta lönen ut. Enskild överenskommelse får träffas enligt 1 kap 8 § om att en större del av den fasta lönen ska betalas ut.

Övrig totalförsvarsutbildning

7 §

När en arbetstagare är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret, kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren får behålla en viss del av lönen, om arbetsgivaren anser detta skäligt med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagaren får under ledigheten.

Ledighet utan lön

Löneavdragets beräkning

8 §

Under annan ledighet än som anges i 4 - 8 kap. eller i 1 - 7 §§ detta kapitel ska löneavdrag göras enligt följande.

a) Vid ledighet om *högst 5 arbetsdagar* i följd:

avdrag för varje *arbetsdag* som ledigheten omfattar med 4,6 procent av den fasta lönen per månad.

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

b) Vid ledighet om *6 arbetsdagar* eller mer i följd:

avdrag för varje *kalenderdag* som ledigheten omfattar med 3,3 procent av den fasta lönen per månad.

c) Vid ledighet under en *del av dagen*:

avdrag för varje *timme* med

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

d) Vid ledighet för närståendevård med stöd av lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård:

avdrag för varje *arbetsdag* med

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

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

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska i stället för helt avdrag göras ett mindre avdrag som svarar mot ledighetens omfattning.

(Råd)

Ledighet för att vara ledamot av riksdagen

9 §

En arbetstagare har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag som ledamot av riksdagen från och med den dag han tillträder uppdraget och till och med den dag han lämnar uppdraget.

Arbetstagaren ska snarast informera arbetsgivaren om uppdraget och den tid detta omfattar. Arbetstagaren har rätt att göra avbrott i ledigheten för att arbeta i sin anställning. Om arbetstagaren vill utnyttja denna rätt ska han informera arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot under rättelsen.

Lokalt avtal

10 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

10 kap. Lön under avstängning m.m.

Arbetstagare som omplacerats

1 §

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

Fullmaktshavare som förflyttats

2 §

En arbetstagare, som med stöd av 8 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) har förflyttats till en anställning som normalt lönesätts lägre, ska i avlöningshänseende behandlas som innehavare av en anställning med samma lön som betalades i den tidigare anställningen.

Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

3 §

När en arbetstagare uteblir från arbetet, ska lönen dras in. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

(Råd)

Avstängning

4 §

Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, ska lönen dras in. Om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det får dock högst 70 procent av den fasta

lönen betalas ut. Om arbetsgivaren senare finner att avstängningen inte har varit nödvändig, ska den indragna lönen betalas ut.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller något jämförligt förhållande inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och därför blir avstängd från arbetet enligt 10 § 3 lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA), ska han ha sjuklön enligt 6 kap. Är arbetstagaren avstängd från arbetet enligt 10 § fjärde punkten LFA på grund av att han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, ska han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter ska lönen dras in.

Uppllysning

När en arbetstagare är avstängd under uppsägningstid gäller rätten till lön m.m. enligt 12-14 §§ LAS.

”Försättande ur tjänstgöring”

5 §

När en arbetstagare är ”försatt ur tjänstgöring” får arbetsgivaren besluta att lönen ska dras in. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

(Råd)

11 kap. Uppsägning m.m.

Avgångsskyldighet

1 §

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

(Råd)

Uppsägning från arbetstagarens sida

2 §

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 3 månader	8 dagar
högst 4 år	1 månad
mer än 4 år	2 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera statliga anställningar.

En arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial har dock en uppsägningstid om sex månader.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid än den som framgår ovan.

Övergångsbestämmelse

Den som har en anställning med beteckningen r har en uppsägningstid om sex månader.

(Råd)

Uppsägning från arbetsgivarens sida

3 §

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera statliga anställningar.

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd i dess nya lydelse fr.o.m. den 1 januari 1997 för anställningsavtal som ingåtts den dagen eller senare eller i dess äldre lydelse för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997.

För den som har en anställning som har varat högst 3 månader i följd gäller dock en uppsägningstid om åtta dagar.

Upplysningar

Längre uppsägningstider kan även gälla enligt 10 § avtalet om trygghetsfrågor.

Övergångsbestämmelse

Den som har en anställning med beteckningen r har en uppsägningstid om sex månader.

(Råd)

Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

4 §

När en arbetstagare går över till en anställning vid en annan myndighet, ska han skriftligen säga upp sig från den tidigare anställningen, om han inte ska vara ledig från denna.

Det som sägs i första stycket gäller dock inte övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde (*se bilaga 1*).

(Råd)

Lokalt avtal

5 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i 2 och 3 §§.

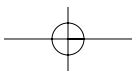
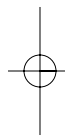
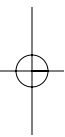
Enskild överenskommelse

6 §

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse enligt i kap 8 § om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 §§.

Anmärkning

Med särskilda skäl avses exempelvis det förhållandet att det skulle vara till väsentlig skada för verksamheten om arbetstagaren lämnade sin anställning redan efter den uppsägningstid som anges i avtalet.



12 kap. Utbetalning

När betalas lönen ut?

Månadsutbetalning

1 §

Individuell lön samt fasta och rörliga lönetillägg betalas ut per kalendermånad och på sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den tjugofemte och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

Följande undantag gäller dock.

- a) När den tjugofemte infaller på en lördag får utbetalningen göras den tjugofjärde.
- b) När midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller tjugofemte får utbetalningen i juni göras dagen före midsommarafton.
- c) I december får utbetalningen göras tidigast den tjugoförsta.

Om anställningen upphör före kalendermånadens utgång, får utbetalningen göras redan i samband med att anställningen upphör.

Arbetsgivaren får besluta att lönetillägg ska betalas ut först vid löneutbetalningen efter den kalendermånad som tilläggen hänför sig till.

Arbetsgivaren får vidare besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdragen hänför sig till. Om löneavdrag inte kan göras enligt beslutet, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

Om en arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket avlöning, ska arbetsgivaren låta det bero vid den gjorda utbetalningen.

Bestämmelser om när semesterlön och semesterersättning ska betalas ut finns i 5 kap.

Lön enligt RALS

2 §

Lön som bestämts enligt RALS ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Löneförmåner som har betalats ut enligt de tidigare gällande bestämmelserna ska rättas till snarast och senast i samband med löneutbetalningen i den fjärde kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Förskott

3 §

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns synnerliga skäl för det, får lön och lönetillägg betalas ut tidigare än som anges i 1 §. Utbetalningen får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen.

Anmärkning

Bestämmelser om förskott på förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 3 kap. 6 §.

Andra utbetalningar

4 §

Andra utbetalningar enligt avtalet ska göras snarast möjligt på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt 3 kap. utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

Avrundning av belopp

5 §

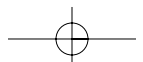
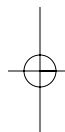
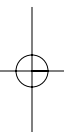
Om ett belopp ska utgöra en viss del av ett belopp som anges i avtalet, ska det framräknade beloppet avrundas till närmaste tiotal ören eller,

om beloppet slutar på fem öre, till närmast högre tiotal ören. Arbetsgivaren får dock bestämma att beloppet inte ska avrundas.

Lokalt avtal

6 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.



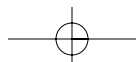
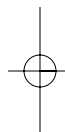
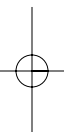
13 kap. Giltighetstid m.m.

Giltighetstid och uppsägningstid

1 §

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 oktober 2007 t.o.m. den 30 september 2010, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Avtalet förlängs med ett år i sänder, om det inte skriftligen har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.



Myndighetsområden i vissa fall

Vid tillämpningen av de bestämmelser som anges nedan sammanförs vissa myndigheter till myndighetsområden enligt denna bilaga.

- Villkor för flyttersättning enligt 3 kap. 7 §.
- Rätt till semesterersättning enligt 5 kap. 15 §.
- Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning enligt 11 kap. 4 §.

Myndighetsområden

1. Regeringskansliet och utlandsmyndigheterna.
2. Domstolsverket, de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, arrendenämnderna, hyresnämnderna, och Rättshjälpsmyndigheten, Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet, Justitiekanslern, Arbetsdomstolen, Marknadsdomstolen, Patentbesvärsrätten, Handikappombudsmannen, Barnombudsmannen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Konsumentombudsmannen.
3. Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten.

Anmärkning

För rättssakkunniga utgör myndigheterna i punkterna 1-3 ett enda myndighetsområde.

4. Rikspolisstyrelsen, Statens kriminaltekniska laboratorium samt den lokala polisorganisationen.
5. Försvarsmakten samt, såvitt gäller militära arbetstagare, även Regeringskansliet (Försvarsdepartementet), Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarets högskola, Totalförsvarets forskningsinstitut, Totalförsvarets pliktverk och Inspektionen för strategiska produkter.

6. Skatteverket och Kronofogdemyndigheten.
7. Riksarkivet och landsarkiven.
8. Lantmäteriverket och lantmäterimyndigheterna i länen.

Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

Tillämpningsområde

1 §

Denna förhandlingsordning gäller arbetstagare som omfattas av 4 kap. 29 § eller bilaga 5 till detta avtal.

Förhandling om nytt kollektivavtal

2 §

Parterna ska komma överens om ett nytt kollektivavtal om arbetstidsvillkor. Om berörda lokala parter inte har träffat ett sådant avtal senast tre månader efter det att part påkallat förhandling i frågan enligt 4 kap. 4 §, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, ska på parts begäran, en lokal arbetstidsnämnd utses.

Lokal arbetstidsnämnd

3 §

Den lokala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av parterna gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning.

Den lokala arbetstidsnämnden har att med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund lämna ett förslag till ett nytt lokalt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska en central arbetstidsnämnd utses, om lokal part så begär.

Central arbetstidsnämnd

Den centrala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av berörda centrala parter gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan. Den centrala arbetstidsnämnden ska fatta beslut med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund. Beslut i

den centrala arbetstidsnämnden gäller som nytt lokalt kollektivavtal. Sådant beslut ska vara enhälligt.

Då opartisk ordförande anlitas enligt denna förhandlingsordning ska kostnaderna härför bäras av den part som begärt att en nämnd ska utses.

Annan förhandlingsordning

4 §

Lokala parter kan komma överens om annan förhandlingsordning att tillämpas på lokal nivå.

Flyttersättning

Flyttresa

1 §

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning m.m. som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem.

Flyttlass

2 §

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren, dock högst för bohag till en vikt av 15 000 kilo. Denna viktgräns gäller dock inte om flyttningen är föranledd av att arbetstagaren har bytt arbetsort utan egen önskan.

Transporten ska göras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till fast bostad på den nya orten, om arbetstagaren inte har kunnat få fast bostad när han börjar det nya arbetet.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som utför bohagstransporten med eget eller hyrt fordon, får skälig ersättning för sina kostnader.

Arbetstagaren har vidare rätt till ersättning för kostnader för transport av sådan bil eller båt som fordras för hans arbete.

Förlust vid försäljning av bostadsrätt

3 §

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan kan få ersättning för förlust vid försäljning av bostadsrätt.

”Gardinpengar”

4 §

Arbetstagaren har rätt till s.k. gardinpengar med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m². Om den tidigare bostadsytan översteg 50 m² höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m² som ytan översteg 50 m².

Besöksresor

5 §

En arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst sex fria resor för sig själv och sina familjemedlemmar från den gamla till den nya arbetsorten eller tvärtom. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt. Arbetstagaren har också rätt till traktamente. Traktamentet höjs med 50 procent för varje medresande familjemedlem.

Resorna får inte göras senare än två år efter flyttningen.

I samband med tre sådana resor har arbetstagaren rätt till ledighet utan löneavdrag under den tid som behövs inklusive restid.

”Dubbelhyra”

6 §

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han inte får traktamente eller ersättning för logikostnad. Ersättningen lämnas under högst sex månader.

Om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan och det uppkommer extra bostadskostnader på grund av barns skolgång, utbetalas ersättningen för högst tolv månader.

Förskott

7 §

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

Särskilda skäl

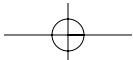
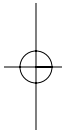
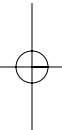
8 §

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det, får arbetsgivaren medge flyttersättning enligt andra grunder än som anges i denna bilaga.

Lokalt avtal

9 §

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i denna bilaga.



Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring

Schabloniserad modell

Om lokala avtal sluts om sjukavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring enligt 6 kap. 13 §, rekommenderar de centrala parterna att den nedan beskrivna schabloniserade modellen med timberäknat sjukavdrag används. Modellen innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden fördelas lika på arbetsveckans samtliga dagar.

Om en arbetsperiod med oregelbundna arbetstider sträcker sig över mer än en vecka, fastställs den genomsnittliga arbetstiden per vecka genom att antalet arbetstimmar i begränsningsperioden divideras med antalet veckor i perioden.

Vid beräkning av sjukavdragets storlek ska karensdagsavdraget - uttryckt i timmar - alltid utgöra en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

20 procents sjukavdrag görs därefter för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Ett sätt att beräkna timlön är enligt följande formel:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{genomsnittlig veckoarbetstid} \times 52}$$

Exempel 1:

En arbetstagare arbetar halvtid på koncentrerad arbetstid. Arbetstiden är förlagd till 8 timmar på måndagar och onsdagar samt 4 timmar på torsdagar. Arbetstagarens (genomsnittliga) arbetstid är således 20 timmar per vecka. Arbetstagaren blir sjuk fr.o.m. en måndag och är sjuk hela veckan. Sjukavdrag för frånvarotiden (20 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag (karensdagsavdrag) görs för 4 timmar.

20 procents sjukavdrag görs för $20 - 4 = 16$ timmar.

Exempel 2:

Samma arbetstagare som ovan blir sjuk och är frånvarande från arbetet på måndagen. Sjukavdrag för frånvarotiden (8 timmar) görs enligt följande:

100 procents avdrag görs för 4 timmar.

20 procents avdrag görs för 4 timmar.

Exempel 3:

Samma arbetstagare som ovan insjuknar på måndagen och lämnar arbetsplatsen efter 6 timmars arbete och är därefter sjuk resten av veckan. Sjukavdrag för frånvarotiden (14 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag görs för 4 timmar.

20 procents sjukavdrag görs för $14 - 4 = 10$ timmar.

Exempel 4:

Samma arbetstagare som ovan insjuknar på måndagen och lämnar arbetet efter 6 timmars arbete. Arbetstagaren tillfrisknar och är åter på arbetsplatsen på onsdagen. I detta fall görs 100 procents sjukavdrag för 2 timmar.

Exempel 5:

En arbetstagare arbetar heltid och har arbetstiden förlagd så att han vecka 1 arbetar 14 timmar på måndagen och 8 timmar på tisdagen samt 14 timmar på fredagen och 8 timmar på lördagen. Vecka 2 är arbetstiden förlagd så att han arbetar 8 timmar fr.o.m. måndagen t.o.m. torsdagen och 4 timmar på fredagen. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är 40 timmar (44 timmar plus 36 timmar dividerat med 2).

Arbetstagaren blir sjuk och är frånvarande från arbetet måndag och tisdag i vecka 1. Sjukavdrag för frånvarotiden (22 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag görs för 8 timmar (en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden).

20 procents sjukavdrag görs för $22 - 8 = 14$ timmar.

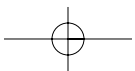
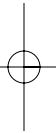
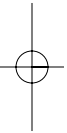
Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 §

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning¹ och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 § görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

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

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

¹T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension



Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor

Till 1 kap. Inledande bestämmelser

Bisysslor

Upplysning

Utöver det som sägs i 1 kap. 15 och 16 §§ gäller bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet.

Till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Arbetstid för lärare, doktorander m.fl.

Tillämpningsområde

1 §

Bestämmelserna i 2 - 7 §§ gäller för lärare.

Ersätter arbetstidsreglerna i 4 kap.

2 §

Bestämmelserna i 3 - 6 §§ ersätter bestämmelserna i 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar. Dock gäller 4 kap. 1-3 §.

Årsarbetstid

3 §

Den totala årsarbetstiden¹ för lärare är
1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar.
1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar.
1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

¹ Årsarbetstiden är genomsnittsbekräknad med utgångspunkt från bestämmelserna i 4 kap. 6 - 7 §§.

Arbetstidens fördelning

4 §

Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt, att skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

Fördelningen ska ske i ett flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för forskning, konstnärligt utvecklingsarbete, att följa forskningen samt för övrig kompetensutveckling. Särskild hänsyn bör också tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller huvudansvar för handledning av doktorander.

Om de lokala parterna inte kommer överens om ett avtal om arbetstidens fördelning ska frågan överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagar-sidan. De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

Samråd med den enskilde läraren

5 §

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån verksamhetens krav och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetsituation. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens undervisning som medger utrymme för egen forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, att följa forskningen inom det egna undervisningsområdet, annan kompetensutveckling samt övrigt arbete, såsom att samverka med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.

Vid fastställande av undervisningsdelen ska en utgångspunkt vara att i ett flerårsperspektiv inte på något avgörande sätt utöka denna i förhållande till den generella reglering som tidigare gällt för den enskilde lärarens befattning.

Lokalt avtal ska träffas om vad som ska gälla om lärare arbetar utöver fastställd plan.

Beslut om tjänstgöringschema/plan

6 §

Lärares tjänstgöringschema/plan fastställs av arbetsgivaren.

Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringschema/plan ska berörd lokal arbetstagarorganisation underrättas. Påkallar berörd arbetstagarorganisation förhandling i frågan inom fem arbetsdagar gäller följande bestämmelser. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna paragraf eller om förhandling inte begärts inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Denna förhandlings- och informationsskyldighet ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Till 5 kap. Semester

Semesterns förläggning

7 §

Utöver det som följer av semesterlagen ska i fråga om semesterns förläggning följande gälla.

Semester för lärare förutsätts normalt förläggas under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid.

Jour- och beredskapstillägg för veterinärer vid SLU

8 §

För veterinär vid Sveriges lantbruksuniversitet ska i stället för det som sägs i 4 kap. 26 § följande gälla.

1. För jour och beredskap har en arbetstagare gottgörelse i form av arbetsbefrielse under fastställd arbetstid med följande andel av den tid under jouden respektive beredskapen, då han inte fullgör tjänstgöring.

När arbetstagaren har ålagts	Från kl. 08.00 vardag före sön- eller helgdag till kl. 08.00 vardag efter sön- eller helgdag	Annan tid
jour	1/2	1/4
beredskap i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken han kan nås med telefon och från vilken han snabbt kan nå arbetsplatsen	1/5	1/10

2. Arbetsbefrielsens förläggning bestäms efter samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagare, som vid utgången av mars inte har haft den arbetsbefrielse som han enligt punkt 1 har blivit berättigad till under det närmast föregående kalenderåret, har för varje felande timme i stället kontant ersättning med belopp motsvarande 1/165 av den för honom vid heltids-tjänstgöring gällande månadslönen.

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren i samråd med arbetstagen medge att arbetsbefrielse får förläggas till tid efter utgången av mars. Detta gäller dock inte en arbetstagare som är lärare, assistent eller amanuens och inte heller en arbetstagare som är förordnad som korttidsvikarie på klinikveterinärtjänst.

Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet

Ferielöneavdrag

1 §

Om en arbetstagare, som har ferier, under terminstid har hel eller partiell ledighet utan lön sammanlagt mer än 45 dagar av ett och samma läsår (motsvarande), ska han på grund härav under sådan del av ferierna som inte enligt 3 § utgör semester ha motsvarande ledighet utan lön i sådan omfattning, att antalet avdragsdagar under ferierna förhåller sig till antalet avdragsdagar över 45 under terminstid som ferierna till den övriga delen av året; uppkommer brutet dagantal, ska avrundning ske till närmast lägre hela dagantal. Med semester avses härvid inte obetald semester. Det som nu har sagts om terminstid ska, i fråga om skola där lästiden inte är terminsindelad, gälla däremot svarande tid.

Ferielöneavdrag får dock inte göras på dag som lärare fullgör arbete utanför skolans läsår.

Tabell för beräkning av ferielöneavdrag finns i *underbilaga 1*.

2 §

Det som sägs i 1 § gäller dock inte ledighet utan lön av följande anledningar, nämligen

- a) ledighet för offentligt uppdrag,
- b) ledighet för tjänstgöring i totalförsvaret när dagpenning utges,
- c) ledighet för barns födelse eller för vård av sådant adoptivbarn eller i adoptionsyfte mottaget fosterbarn som inte har fyllt tio år, när föräldrapenning motsvarande endast garantinivån utgår,
- d) ledighet för vård av barn under tid, för vilken tillfällig föräldrapenning utgår,
- e) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag,

- f) ledighet för uppehållande av annan statligt reglerad anställning än anställning som timlärare,
- g) ledighet för genomgång av utbildning avsedd för lärare då ersättning utgår enligt bestämmelser som har meddelats av regeringen
- h) ledighet för barns födelse eller för vård av adoptivbarn när föräldrapenningtillägg utgår.

Semester

3 §

För lärare, som har ferier, ska semestern inräknas i ferierna. Semestern ska dock inte inräknas i sådan del av ferien då vikariat på skolledartjänst fullgörs.

Protokollsanteckning

Om vikariat på anställning som skolledare fullgörs under vikariens tjänstgöringsfria tid ankommer det på arbetsgivaren att se till, att vikarien bereds semester enligt bestämmelserna i semesterlagen och i detta avtal och med iakttagande av att semestern ska förläggas till den tjänstgöringsfria tiden.

4 §

Bestämmelsen i 5 kap. 9 § gäller inte lärare som har ferier.

Arbetstid för lärare vid specialskolemyndigheten, specialpedagogiska institutet och sameskolorna

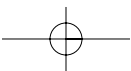
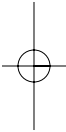
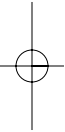
5 §

För lärare vid specialskolemyndigheten, specialpedagogiska institutet och sameskolorna gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om parterna inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal ska mallen "Lokalt arbetstidsavtal för arbetstagare som är lärare" gälla (underbilaga 2). Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.

Arbets tid för lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande

6 §

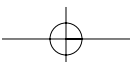
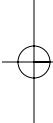
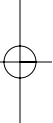
För lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande gäller de arbets tidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om lokala parter inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal ska ALFA, bilaga 6, 17 – 25 §§ i dess lydelse den 31 mars 1998 gälla. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.



*Underbilaga 1
(till bilaga 6)*

Tabell för beräkning av ferielöneavdrag

Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid
1 – 48	0	164 – 166	36
49 – 51	1	167 – 170	37
52 – 54	2	171 – 173	38
55 – 58	3	174 – 176	39
59 – 61	4	177 – 180	40
62 – 64	5	181 – 183	41
65 – 68	6	184 – 186	42
69 – 71	7	187 – 189	43
72 – 74	8	190 – 193	44
75 – 77	9	194 – 196	45
78 – 81	10	197 – 199	46
82 – 84	11	200 – 203	47
85 – 87	12	204 – 206	48
88 – 91	13	207 – 209	49
92 – 94	14	210 – 212	50
95 – 97	15	213 – 216	51
98 – 100	16	217 – 219	52
101 – 104	17	220 – 222	53
105 – 107	18	223 – 226	54
108 – 110	19	227 – 229	55
111 – 114	20	230 – 232	56
115 – 117	21	233 – 236	57
118 – 120	22	237 – 239	58
121 – 124	23	240 – 242	59
125 – 127	24	243 – 245	60
128 – 130	25	246 – 249	61
131 – 133	26	250 – 252	62
134 – 137	27	253 – 255	63
138 – 140	28	256 – 259	64
141 – 143	29	260 – 262	65
144 – 147	30	263 – 265	66
148 – 150	31	266 – 268	67
151 – 153	32	269 – 272	68
154 – 156	33	273 – 275	69
157 – 160	34	276 – 278	70
161 – 163	35	279 – 280	71

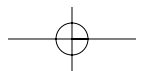
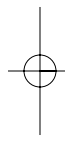
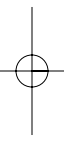


*Underbilaga 2
(till bilaga 6)*

Mall

Lokalt arbetstidsavtal för arbetstagare som är lärare

(Ej återgivet i detta avtalstryck)



Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning kan nedanstående modell användas.

För en arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka (*koncentrerad deltid*) 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 fastställd lista genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten

**Antal arbetsdagar i
genomsnitt per vecka (a)**

Semesterkoefficient

$$\frac{5}{a}$$

4,5	1,11
4	1,25
3,5	1,42
3	1,66
2,5	2,00
2	2,50
1,5	3,33
1	5,00
0,5	10,00

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

Exempel:

En arbetstagare med 30 % tjänstgöring arbetar tre dagar koncentrerat varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 1,5. När han får semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med koefficienten 3,33. En veckas semester (tre arbetsdagar) blir alltså 10 semesterdagar.

Om både betalda och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig.

Specialbestämmelser för läkare

Denna bilaga gäller sådana arbetstagare för vilka Läkaravtalet tillämpades den 30 september 2004 om inte annat framgår av detta avtal.

Följande kompletterar eller ersätter ALFA:s huvudbestämmelser:

1 kap. Bisysslor

I 15 § tillkommer:

En arbetstagare får inte inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten utöva enskild läkarverksamhet.

2 kap. Lön

2 § kompletteras med:

Lönen består också av i förekommande fall befattningsarvode och gottgörelse för särskild arbetstid.

4 kap. Arbetstid

Ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg får regleras i lokala avtal.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska de centrala bestämmelser om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som gällde enligt Läkaravtalet den 30 september 2004 gälla som lokalt avtal vid berörda myndigheter. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

Oavsett vad som sägs i andra stycket ska ett lokalt avtal om avvikelser från de centrala bestämmelserna i Läkaravtalet om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som var slutet med stöd

av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal vid detta avtals ikraftträdande.

5 kap. Semester

I 3 § tillkommer:

För arbetstagare som är anställd och tjänstgör vid röntgenavdelning eller radioterapiavdelning (motsvarande) utgör årssemestern lägst 35 dagar. Har arbetstagare tjänstgjort fem år vid sådan avdelning i statlig eller annan anställning utgör årssemestern för denne 42 dagar.

9 Kap. Lön under ledighet i övrigt

I 2 § tillkommer:

Skäl: Deltagande i SK-kurs. Tid: Den tid som behövs.

Bilaga 5

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska när det gäller lärare vid medicinsk fakultet vars anställning är förenad med läkartjänst inom sjukvårdsorganisationen de bestämmelser om arbetstid som gällde dagen innan detta avtal trädde i kraft gälla som lokalt avtal. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

Övrigt

Tillkommer: Särskilda anställningsvillkor för vissa läkare:

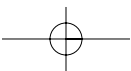
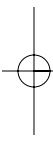
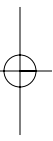
Befattningsarvode ska vid beräkning av pensionsgrundande lön anses som andra kontanta avlöningsförmåner i anställningen enligt 13 §, punkt 2, PA 03.

Ersättning för intyg: Inom ramen för den öppna vården eller verksamheten inom myndigheten ska läkare utan särskild ersättning tillhandagå allmänheten med sådana på undersökning grundade utlåtanden och intyg som utfärdas i omedelbar anslutning till undersökningen. För sådana utlåtanden och intyg som utfärdas av läkare på grundval av journaler och andra handlingar får läkare, utan hinder av detta avtal,

ta ut särskild ersättning av uppdragsgivaren. Läkare som med stöd av författningar eller andra bestämmelser förordnas att utföra undersökningar och i anledning härav utfärda utlåtanden och intyg får utan hinder av detta avtal uppbära ersättning härför av förordnande myndighet eller den som anges i bestämmelsen. Utfärdande av intyg för vilken ersättning utgår ska ske på annan tid än fastställd arbetstid.

Övergångsbestämmelser

Ett lokalt kollektivavtal som har slutits med stöd av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 ska vid detta avtals ikraftträdande äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal om inte något annat framgår av detta avtal.



Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §

De lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 § återges nedan.

2 § (...) Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte (...) inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

10 § (...) Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 a § Den sammanlagda arbetstiden¹ under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den

¹ Parternas kommentar: Med den sammanlagda arbetstiden avses ordinarie arbetstid, mertid, övertid och jourtid enligt nu gällande rättspraxis.

sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och meritid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket skall föras.

13 § Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

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

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

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

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

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

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

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

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

3 § (...) Undantag (...) får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av ALFA

Allmänt

I det följande ges vissa råd för tillämpningen av avtalet. Vilka bestämmelser i avtalet som behandlas på detta sätt anges i anslutning till berörda avtalstexter genom markeringen (Råd).

ALFA ger myndigheterna och andra arbetsgivare stora möjligheter att tillsammans med de lokala arbetstagarorganisationerna genom lokala kollektivavtal åstadkomma verksamhetsanpassade regler i löne- och förmånsfrågor. Avtalet är således ett viktigt verktyg att använda i arbetet med att effektivisera verksamheten i statsförvaltningen och på andra arbetsplatser där ALFA tillämpas.

ALFA är dock ett fullständigt avtal och kräver inte kompletteringar genom lokala avtal, eftersom det innehåller de bestämmelser i löne- och förmånsfrågor som normalt behövs vid en förvaltningsmyndighet. *Det enda undantaget utgör frågan om arbetstidens förläggning, där ALFA förutsätter reglering i lokalt avtal.*

De formella allmänna reglerna om slutande av lokala avtal med stöd av ALFA finns i 1 kap. 4 - 6 §§. Frågor om lokala avtal behandlas i skriften *Konsten att sluta lokala kollektivavtal* (Arbetsgivarverket publicerar nr 1 1996) och i MBL-cirkuläret 1999 A 4 avsnitt 5. Det är bl.a. viktigt att komma ihåg att ett lokalt avtal inte får strida mot tvingande lagregler och inte heller mot ett centralt kollektivavtal annat än om detta är uttryckligen medgivet i det centrala avtalet.

Avvikelse från ALFA:s bestämmelser kan i vissa fall också göras genom en enskild överenskommelse direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagarare (se 1 kap. 8 §) eller genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut. Av avtalstexten framgår när enskilda överenskommelser kan göras och när arbetsgivarbeslut kan komma i fråga.

1 kap. Inledande bestämmelser

till 1 kap. 1 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller inte arbetstagare som omfattas av

- ett annat centralt löne- och förmånsavtal (t.ex. affärsverksavtalet),
- ett lokalt löne- och förmånsavtal (t.ex. avtal för reservofficerare) eller
- andra bestämmelser med motsvarande innehåll.

Avtalet gäller inte arbetstagare som har avgått med ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser.

Från avtalet undantas även arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning. Undantaget för arbetstagare med anställningsstöd gäller under den period som sådant stöd lämnas.

till 1 kap. 2 § Vissa definitioner

”Arbetsgivaren”

Många bestämmelser i avtalet ger arbetsgivaren rätt att ensidigt besluta. Vem som avses med arbetsgivaren i de olika bestämmelserna framgår av Arbetsgivarverkets s.k. arbetsgivar nyckel. Som regel är det den myndighet där arbetstagaren är anställd som utövar arbetsgivarens befogenheter, men om anställningsmyndigheten lyder under en centralmyndighet är det denna som i första hand avses med uttrycket arbetsgivaren. Den centrala myndigheten har dock rätt att lämna över sin befogenhet till underlydande regional eller lokal myndighet.

Jfr vidare vad som sägs i Arbetsgivarverkets råd till 1 kap. 3 § Arbetsgivarbeslut nedan.

”Delpensionsledig arbetstagare”

Det bör observeras att en delpensionsledig arbetstagare vid tillämpning av avtalet ska behandlas som deltidсанställd och inte som partiellt ledig.

till 1 kap. 3 § Arbetsgivarbeslut

I samband med att rätten att överklaga arbetsgivarens s.k. skälighetsbeslut enligt kollektivavtal avskaffades genom vissa författningsändringar fr. o. m. den 1 januari 2000 infördes i ALFA istället en rätt för de lokala arbetstagarorganisationerna vid myndigheterna till information och förhandling under beredning av sådana beslut. Detta framgår av bestämmelserna i denna paragraf.

till 1 kap. 7 § Fredsplikt m.m.

En arbetstagarare, som strejkar eller är lockoutad, behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet. Det innebär inte bara att rätten till lön, sjuklön och andra kontanta förmåner bortfaller (jfr dock 3 kap. 5 §) utan även att konflikttiden inte får tillgodoräknas för t.ex. rätt till semester eller föräldrapenningtillägg.

till 1 kap. 8 § Enskilda överenskommelser

I 1 kap 8 § regleras giltighetstiden för den enskilda överenskommelsen samt att berörd lokal arbetstagarorganisation ska informeras innan den enskilda överenskommelsen träffas. I tidigare avtal har detta upprepats i samtliga bestämmelser om enskilda överenskommelser i ALFA. Giltighetstiden är olika beroende på vilken arbetstagarorganisation som arbetstagararen är medlem i. För arbetstagarare som omfattas av RALS 2007–2010 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller att den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid som regleras i den enskilda överenskommelsen, om inte arbetsgivaren och arbetstagararen enas om annat med hänsyn till överenskommelsens karaktär. För arbetstagarare som omfattas av RALS 2007–2010 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O respektive SEKO gäller att en enskild överenskommelse får avse en period om högst ett år. Överenskommelsen kan givetvis förnyas successivt.

I 11 kap. 6 § har reglering om anställda med fullmakt och konstitutorial utgått.

till 1 kap. 9 § Innehav av flera anställningar **Grundregler**

ALFA:s regler om rätt att samtidigt ha flera anställningar gäller endast sådana anställningar som omfattas av ALFA. Om en arbets-

tagare vill vara ledig för att ha en anställning enligt ett annat statligt avtal (t.ex. AVA) eller en kommunal eller privat anställning (t.ex. en anställning hos ett statligt bolag), får ledighetsfrågan prövas enligt 10 b § i tjänstledighetsförordningen (1984:111).

till 1 kap. 10 § Innehav av flera anställningar Ledighet ska beviljas

Rätten för en tillsvidareanställd arbetstagare att vara ledig för att ha en annan anställning som omfattas av ALFA begränsades fr.o.m. den 1 juli 2001 till längst tre år. Med "en annan anställning" avses en eller flera sammanhängande anställningar för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Längre ledighet kan dock beviljas om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger för det. Treårsbegränsningen gäller inte heller vissa anställningar inom bl.a. universitets- och högskoleområdet som får tidsbegränsas för längre tid än tre år.

Som tredje stycke i 10 § infördes samtidigt en bestämmelse om under rättelseskyldighet för en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet. Uppsägningstiden (se 11 kap. 2 §) för en arbetstagare med kortare anställningstid än 4 år är 1 månad. Detta innebär att en sådan arbetstagare ska underrätta arbetsgivaren 1 månad innan han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet. För andra arbetstagare med en uppsägningstid (se 11 kap. 2 §) av 2 månader eller mer är underrättelsetiden 2 månader i förväg.

till 1 kap. 9-14 §§ Innehav av flera anställningar Övergångsbestämmelser

I avtalet 1988-05-06 om tjänstetyper och tjänsteförening intogs med tillämpning fr.o.m. den 1 november 1988 den tidigare författningsreglerade rätten till "förening av tjänster". Enligt övergångsbestämmelserna till det avtalet skulle den som vid avtalets ikraftträdande "enligt hittillsvarande bestämmelser" var tjänstledig för att ha en annan tjänst under vissa förutsättningar få fortsätta att vara tjänstledig även om inte någon sådan rätt fanns enligt avtalet. Avtalet inklusive övergångsbestämmelserna inarbetades senare i sektoraftalen utan saklig ändring.

När sektoraftalen fr.o.m. den 1 januari 1997 ersattes av ALFA gjordes vissa ändringar i reglerna om rätten att vara ledig för att ha en annan

anställning. Den som då var ledig enligt tidigare gällande bestämmelser kunde fortsätta att vara ledig för att ha en annan anställning enligt dessa bestämmelser lydelse. Ledigheten upphör dock omedelbart om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en ny anställning. Dessa regler och övergångsbestämmelser ändrades inte i det ALFA som gällde fr.o.m. den 1 april 1998. Övergångsreglerna är inte heller ändrade i det nu slutna ALFA.

Genom den nya lydelsen av bestämmelserna i 1 kap. 10 § (tidigare 9 §) fr.o.m. den 1 juli 2001 ändrades rätten att vara ledig för att ha en annan anställning. Samtidigt infördes en ny övergångsbestämmelse som innebär att den som före den 1 juli 2001 har påbörjat ledighet för att ha en anställning som angavs i tidigare 1 kap. 9 § har rätt till fortsatt ledighet enligt detta besluts lydelse. Ledigheten upphör dock omedelbart om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning.

till 1 kap. 15 och 16 §§ Bisysslor

Det är arbetsgivaren enligt ALFA och affärsverksavtalet AVA, som beslutar om tillåtligheten av konkurrensbisyssla enligt 16 §. Avseende chef för myndighet som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet beslutar dock regeringen.

I Arbetsgivarverkets cirkulär Bisysslor 2002 A 8 avsnitt 3 behandlas frågor om arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor.

2 kap. Lön

till 2 kap. 3 § Lönetillägg

Det bör observeras att *semestertillägg* enligt 5 kap. 13 § inte är ett lönetillägg utan ingår som en del av semesterlönen.

till 2 kap. 4 § Lokalt avtal

Att lokalt avtal får slutas om lönetillägg innebär att lönetillägg får avskaffas, införas eller t.ex. ersättas med högre individuell lön genom sådant avtal.

Av ett lokalt avtal om *rörliga lönetillägg* bör det framgå om semestertillägg ingår eller inte ingår i lönetilläggen (jfr 5 kap. 13 §).

till 2 kap. 6 § Beräkning av fast lön

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett belopp per månad. I följande fall ska dock i stället ett dagbelopp – som motsvarar 3,3 procent av beloppet per månad - utbetalas. Dagbeloppsberäkning ska ske när en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under en löpande kalendermånad. Även då en löneförändring sker under löpande kalendermånad, dvs. om olika lönebelopp gäller under skilda delar av månaden, ska dagbeloppsberäkning ske.

till 2 kap. 7 § Beräkning av löneavdrag

På flera ställen i avtalet uttrycks helt löneavdrag för en dag som 3,3 procent eller 4,6 procent av den fasta lönen per månad (t.ex. 9 kap. 8 § a och b). Det första procenttalet är beräknat per kalenderdag och det andra per arbetsdag.

Med stöd av tredje stycket i paragrafen kan en arbetsgivare å ena sidan avstå från att göra ett löneavdrag eller göra ett mindre löneavdrag än vad som följer av tillämplig bestämmelse (t.ex. när en arbetstagare uteblir från arbetet helt ofrivilligt på grund av snöoväder). Å andra sidan kan en arbetsgivare höja ett föreskrivet löneavdrag eller besluta om ett annat löneavdrag (t.ex. när en arbetstagare annars skulle bli överkompenserad på grund av att han får en förmån från något annat håll).

3 kap. Kostnadsersättningar m.m.

Allmänt

I RALS 1998-2001 var de centrala parterna ense om att allmänt reseavtal (ARA) skulle upphöra att gälla för arbetstagare som omfattas av ALFA och att motsvarande bestämmelser inarbetades i ALFA (se 3 kap. 1-6 §§). I protokollsanteckning 1 i bilaga 1 till RALS 1998-2001 var de centrala parterna vidare överens om att denna inarbetning i sig av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning inte syftade till några materiella förändringar.

till 3 kap. 1§ Ersättning vid tjänsteresa och förrättning **Vissa definitioner**

Bestämmelserna om traktamente m.m. gäller endast vid flerdygnsförrättning medan bestämmelserna om resekostnadsersättning gäller för alla tjänsteresor.

En förrättning kan endast fullgöras i den egna anställningen. Om en arbetstagare är ledig från en anställning tills vidare för att ha en tidsbegränsad anställning på annan ort eller under viss tid nödgas ha dubbel bosättning vid tillträddande av en annan anställning är det sålunda i avtalets och inkomstskattelagens mening inte fråga om förrättning.

Med tjänsteresa avses inte bara resa mellan tjänstestället eller bostaden och förrättningsstället eller den tillfälliga bostaden utan även resa som en arbetstagare måste göra för att få nattlogi eller för att äta.

Tjänsteresa med tåg, flygplan eller fartyg och förrättning ombord på ett sådant färdmedel anses äga rum i Sverige, även om färdmedlet under en del av resan befinner sig utanför landets gräns, förutsatt att någon tjänstgöring inte fullgörs på ort utom landet.

Ett förrättningsställe måste ligga mer än 50 kilometer från såväl tjänstestället som bostaden för att traktamente ska kunna utges, eftersom ett område av 50 kilometer från bostaden likställs med den vanliga verksamhetsorten. Avståndet gäller närmaste färdväg.

till 3 kap. 2 § Ersättning vid tjänsteresa och förrättning **Grundläggande bestämmelser**

Det kan bero på många faktorer om övernattning på eller i närheten av förrättningsorten ska anses vara påkallad. Avgörande kan vara avståndet till bostaden, bortovarons längd över dagen, arbetstidens förläggning under dygnet, väglaget vid resa med bil, om det finns möjlighet till dagpendling, om det är fråga om förrättning under några få dagar eller under en längre tid. Någon tids- eller avståndsgräns för när övernattning ska anses vara påkallad finns dock inte utan detta får avgöras från fall till fall. I tveksamma fall

bör myndigheten vid planläggningen av förrättningen klargöra om den anser att förrättningen inte föranleder övernattnig.

Om en förrättning fullgörs under sådana förhållanden att det inte är någon tvekan om att övernattnig på eller i närheten av förrättningsorten är påkallad, innebär bestämmelserna i 3 kap. 2 § andra stycket första meningen att arbetstagaren får ersättning enligt det alternativ som han eller hon väljer. Väljer arbetstagaren att dagpendla utges endast resekostnadsersättning enligt avtalet.

Det bör observeras att den bedömning som ska göras bara ska avse hur lång färdväg och bortovaro förrättningen föranleder och alltså inte valet av färdmedel.

Förrättning inom den vanliga verksamhetsorten bör normalt inte medföra övernattnig utom bostaden. Om en viss förrättning bedöms medföra övernattnig inom verksamhetsorten, måste arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren logi så att denne inte drabbas av någon kostnad härför. Kostnaden för logit ska bokföras som om arbetsgivaren själv betalat räkningen och ska således inte tas upp på arbetstagarens rese-räkning.

Bestämmelser om annan ersättning vid förrättning i vissa fall finns i 3 kap. 10 och 11 §§.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 12 kap. 4 §.

**till 3 kap. 3 och 4 §§ Resekostnadsersättning.
Traktamente m.m.**

Ersättningarna enligt 3 kap. 3 och 4 §§ är kopplade till de avdragsgilla beloppen i inkomstskattelagens och är därmed skattefria.

Det bör observeras att de ersättningsbelopp som överstiger de avdragsgilla beloppen är att betrakta som lön oavsett vad man kallar dem (t.ex. "förhöjt traktamente", "bilersättning", "restidstillägg" eller "förrättningstillägg") och därmed är skattepliktiga och belagda med arbetsgivaravgifter. Det bör också uppmärksammas att lokalt avtal om sådana högre ersättningar vid tjänsteresa och förrättning sluts med stöd av 2 kap. 4 § eller 4 kap. 26 § och inte med stöd av 3 kap. 12 §.

De maximala skatteavdragen för ökade levnadskostnader vid inrikes tjänsteresor framgår av 12 kap. inkomstskattelagen. Maximibeloppet för varje hel dag (=helt dagtraktamente) är 0,5 procent av prisbasbeloppet. Beloppet avrundas till närmaste tiotal kronor.

Frågan om rätt till viss standard i fråga om färdmedel vid tjänsteresa är inte centralt reglerad i ALFA. Om en myndighet har för avsikt att mera markant ändra de regler (eller den praxis) i detta hänseende som hittills tillämpats vid myndigheten, ska lokalt avtal enligt 3 kap. 12 § träffas i frågan.

Med logi under de 30 första dyggen av en flerdygnsförrättning avses i normalfall enkelrum med dusch och toalett på rummet om sådan standard finns att tillgå på orten.

Det bör uppmärksammas att rätten att göra avdrag för styrkt logikostnad finns under hela den tid en förrättning varar. För tid efter 30 dygnet ska ersättning för logikostnad bytas ut mot nattractamente om inte arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattractamentet.

Om en arbetstagare enligt 3 kap. 10 § eller med stöd av arbetsgivarbeslut enligt 3 kap. 11 § har rätt till resekostnadsersättning för

- resa till och från den vanliga verksamhetsorten eller familjens vistelseort under pågående förrättning eller
- resa vid uppehåll i förrättningen på grund av semester betalas inte dagtraktamente under de tjänstgöringsfria dyggen i samband med sådan resa.

till 3 kap. 7 § Villkor för flyttersättning

Om en arbetstagare efter egen önskan går över till en anställning utanför myndigheten eller myndighetsområdet och därigenom byter arbetsort, kan han få flyttersättning endast om den nya arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det.

till 3 kap. 8 § Flyttersättning i vissa fall

Med anställning för bestämd tid avses även anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt.

till 3 kap. 12 § Lokalt avtal

Jfr vad som sägs ovan i andra stycket i Arbetsgivarverkets råd till 3 kap. 3 och 4 §§.

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Allmänt

Arbetstidskapitlet har som framgår av 4 kap. 2 § indelats i två avsnitt – avsnitt A som avser arbetstagare som har s.k. kontorsarbetstid och avsnitt B som avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning.

till 4 kap. 3 § Gemensamma grunder för arbetstid

Bestämmelsen förtydligar parternas gemensamma syn på vad som ska ligga till grund för arbetstidens förläggning och övriga arbetstidsvillkor.

till 4 kap. 4 § Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

En tydligare och mer strukturerad ordning för förhandling om ändringar av arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal har införts. Ordningen reglerar ett lokalt partsgemensamt arbete där en förändring av arbetstidsvillkoren kopplas till verksamhetskraven och ses i ett helhetsperspektiv på motsvarande sätt som sker i den lokala lönebildningsprocessen. Förhandlingarna ska bedrivas med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 4 kap. 3 § som utgångspunkt. Syftet är att underlätta för parterna att enas om nya mer verksamhetsanpassade arbetstidsvillkor. Ordningen gäller för förhandling om arbetstidsvillkor, såsom ersättningar och rörliga tillägg. Ordningen gäller inte för arbetstidens förläggning som istället regleras i 11-13 §§ samt i 4 kap. 25-28 §§.

Som konsekvens av att en ny 3 § och en ny 4 § införts i 4 kap. genom RALS 2007-2010 förskjuts paragrafnumreringen två steg i kapitlet.

till 4 kap. 5 § Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL

Bestämmelserna i 4 kap. 5 § hänvisar till vissa regler i arbetstidslagen (ATL) om t.ex. dygnsvila och veckovila. Reglerna har formellt överförts till avtalet utan förändringar och ska tillämpas om inte annat överenskomms i lokalt avtal. De regler som avses utgör alltså kollektivavtalsbestämmelser och återges i bilaga 9 till ALFA.

Arbetsgivarverket vill särskilt betona angelägenheten av att arbetsgivaren iakttar sin skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid (även övertid i samband med tjänstgöring på flexitid) och mertid.

Anteckningar om övertid ska föras oavsett i vilken form övertiden kompenseras (genom övertidstillägg, kompensationsledighet eller på annat sätt t.ex. genom högre lön eller ett fast lönetillägg).

Arbetstagare som har förtroendearbetstid enligt 4 kap. 31 § omfattas inte av övriga bestämmelser i 4 kap. och inte heller av arbetstidslagen (jfr Arbetsgivarverkets råd till 4 kap. 31 § nedan). Regler om övertid och arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid kan därför inte tillämpas på sådana arbetstagare.

För tillämpningen av bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att föra vissa anteckningar gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 1982:17 (ändr. 2000:9) Anteckningar om jourtid, övertid och mertid.

till 4 kap. 6 § Arbetstidens längd vid heltidsarbete

Med uttrycket ”per år” avses att den s.k. begränsningsperioden är tolv månader.

till 4 kap. 9 § Arbete på mertid

I likhet med bestämmelserna om arbete på övertid omarbetades med giltighet fr.o.m. den 1 april 2001 bestämmelserna om arbete på mertid utan att någon materiell ändring åsyftades. Den tidigare ”skyldighe-

ten” för arbetstagaren att arbeta på mertid ersattes av en rätt för arbetsgivaren att begära mertidsarbete av arbetstagaren. Befrielse från mertidsarbete bör som regel ske om arbetstagarens framställning görs i samband med arbetsgivarens begäran och arbetstagaren åberopar godtagbara skäl. Med godtagbara skäl avses särskilt sådana skäl som att arbetstagaren inte fått rimlig tid för att hinna ordna t.ex. sin barnomsorg.

Jfr i övrigt vad som sägs i Arbetsgivarverkets råd till 4 kap. 20 § nedan.

till 4 kap. 13 § Huvudregel - lokalt avtal

Ökade tillgänglighetskrav från statsmakterna och allmänheten har hos flera myndigheter medfört ett behov av öppettider på kvällar eller lördagar/söndagar. Ändringarna i paragrafen tydliggör att veckoarbetstiden vanligtvis är förlagd till måndag - fredag men att arbetstiden kan förläggas till annan tid om verksamhetens behov av bemanning kräver det.

till 4 kap. 14 § Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid Undantagsregel – arbetsgivaren beslutar

Arbetsgivarens rätt att vid oenighet mellan de lokala parterna bestämma arbetstidens förläggning är avsedd att användas som en tillfällig lösning. På parts begäran kan Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att en verksamhetsanpassning av arbetstiden sker i samförstånd mellan arbetsgivaren och lokala arbetstagarorganisationer.

till 4 kap. 15 § Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid Lokal skiljenämnd

Frågan om arbetstidens förläggning ska på parts begäran överlämnas till en lokal skiljenämnd om arbetsgivaren undantagsvis har fattat beslut enligt 4 kap. 14 §. De bestämmelser som skiljenämnden fastställer gäller därefter som lokalt kollektivavtal.

till 4 kap. 18 § Koncentrerad deltid

Beräkning av frånvarotid för arbetstagare med koncentrerad deltid

Normalarbetstiden motsvarar det arbetstidsmått en arbetstagare skulle ha utfört per dag om arbetstagarens arbetstidsmått hade varit jämnt fördelat över begränsningsperiodens samtliga arbetsdagar (i normalfallet 5 dagar per vecka).

För en arbetstagare som fullgör sin arbetstid med en koncentrerad förläggning måste ledigheten därför stämmas av så att rätt arbetstidsmått fullgörs.

Vid uträkning av normalarbetstiden (N) kan följande formel användas:

$$N = \frac{A \times C}{B}$$

A = det för begränsningsperioden tillämpliga ordinarie arbetstidsmättet i deltidarbetet

B = antalet arbetsdagar för en heltidsarbetande i samma begränsningsperiod

C = antalet arbetsdagar som infaller under frånvarotiden.

Exempel:

Pia arbetar 3 dagar/vecka, måndag – onsdag och tar ledigt en måndag.

A = 24 tim., B = 5 och C = 1.

N = 24 x 1 delat med 5 = 4,8 tim.

Pias ordinarie arbetstid under frånvaron = 8 tim.

Eftersom normalarbetstiden (4,8 tim.) är kortare än arbetstiden under frånvaron (8 tim.) blir Pia alltså skyldig att fullgöra den återstående tiden (3,2 tim.) inom fyra veckor från frånvaron.

till 4 kap. 19 § Övertid

Definition

Om en deltidarbetande arbetstagare enligt arbetsgivarens beslut utför arbete på en lördag, söndag eller helgdag eller med helgdag lik-

ställd dag enligt avtalet (se 4 kap. 6 § not 1), ska sådant arbete behandlas som övertidsarbete.

till 4 kap. 20 § Arbete på övertid

I likhet med bestämmelserna om arbete på mertid omarbetades med giltighet fr.o.m. den 1 april 2001 bestämmelserna om arbete på övertid utan att någon materiell ändring åsyftades. Den tidigare "skyldigheten" för arbetstagaren att arbeta på övertid ersattes av en rätt för arbetsgivaren att begära övertidsarbete av arbetstagaren. Befrielse från övertidsarbete bör som regel ske om arbetstagarens framställning görs i samband med arbetsgivarens begäran och arbetstagaren åberopar godtagbara skäl. Med godtagbara skäl avses särskilt sådana skäl som att arbetstagaren inte fått rimlig tid för att hinna ordna t.ex. sin barnomsorg.

Jfr i övrigt vad som sägs i Arbetsgivarverkets råd till 4 kap. 9 § ovan.

till 4 kap. 21 § Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid

I likhet med bestämmelserna i 4 kap. 20 § omarbetades med giltighet fr.o.m. den 1 april 2001 bestämmelserna om ökat uttag av övertid utan att någon materiell ändring åsyftades.

till 4 kap. 25 § Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

För att en arbetstagares rätt till övertidsersättning skulle kunna inlösas för att kompenseras på annat sätt krävdes enligt tidigare lydelse av denna paragraf ett lokalt kollektivavtal. I 4 kap. 25 § i dess lydelse fr.o.m. den 1 april 2001 infördes möjlighet att träffa enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och en arbetstagare i denna fråga. Detta hindrar inte att lokalt avtal för en viss grupp arbetstagare kan slutas med stöd av 4 kap. 26 § andra stycket.

till 4 kap. 26 § Lokalt avtal

Arbetsgivarverket erinrar om lydelsen av 3 § fjärde stycket ATL, som också har förts in i ALFA som kollektivavtalsbestämmelse. Undantag och avvikelser från ATL får enligt den regeln göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas

för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas än som följer av direktivet. ALFA:s regler om arbetstiden och dess förläggning innebär inte mindre förmånliga regler än vad som följer av direktivet. En arbetsgivare är skyldig att se till att ett lokalt kollektivavtal om arbetstid inte tillämpas så att det strider mot EG-direktivets minimikrav på skyddsnivå för arbetstagarna (se 24 a § ATL).

Fr.o.m. den 1 april 2001 förtydligades bestämmelserna i 4 kap. 26 § bl.a. genom att vissa frågor som inte regleras i det centrala avtalet såsom flextid, jour och beredskap uttryckligen anges som frågor där lokalt avtal får slutas.

till 4 kap. 29 § Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

För de arbetstagare som omfattas av denna paragraf har numera begreppet "oregelbunden arbetstidsförläggning" använts utan att någon materiell förändring av bestämmelserna har avsetts.

Det är angeläget att arbetsgivaren beaktar att en arbetstagare erhåller tillräckligt långa viloperioder när beordrat övertidsarbete sker i anslutning till längre arbetspass (se bl.a. 3 kap. AML).

till 4 kap. 31 § Arbetstagare med förtroendearbetstid

Fr.o.m. den 1 april 2001 infördes begreppet "förtroendearbetstid" i ALFA. Det har dock ingen annan innebörd än det tidigare använda begreppet "oreglerad arbetstid".

Enligt tidigare - före den 1 april 2001 - gällande ALFA kunde arbetsgivaren bestämma vilka arbetstagare som hade förtroendet att själva disponera sin arbetstid. Ett sådant arbetsgivarbeslut gäller till dess arbetsgivaren återtår beslutet.

Fr.o.m. den 1 april 2001 har vissa arbetstagare förtroendearbetstid med stöd av 4 kap. 31 § och genom enskild överenskommelse enligt 4 kap. 16 §. Förtroendearbetstid för en viss grupp av arbetstagare kan även införas genom lokalt avtal med stöd av 1 kap. 4 §.

Innan arbetsgivaren beslutar att en eller flera arbetstagare ska ha förtroendearbetstid på grund av sista punkten i paragrafen ("arbete i hemmet" m. m.) måste arbetsgivaren samverkansförhandla enligt 11 § MBL.

Det bör observeras att för arbetstagare med förtroendearbetstid (eller sådana arbetstagare för vilka begreppet oreglerad arbetstid bibehålls, jfr not¹ till 31 §) gäller inte övriga bestämmelser i 4 kap. och inte heller arbetstidslagen. Bestämmelserna i arbetsmiljölagen är dock tillämpliga även för dessa arbetstagare. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren systematiskt ska följa upp att arbetstagare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet (den s.k. arbetsledningsrätten) kvarstår givetvis även i förhållande till arbetstagare med förtroendearbetstid. Arbetstagaren kan alltså inte helt fritt disponera sin arbetstid utan måste kunna delta i sammanträden etc.

5 kap. Semester

till 5 kap. 1 och 2 §§ Rätt till semester. Intjänandeår och semesterår

Semesterbestämmelserna i avtalet grundar sig på semesterlagen (1977:480, SemL). Enligt ALFA gäller - till skillnad från vad som stadgas i SemL - att kalenderåret är både intjänandeår och semesterår. Arbetstagaren får alltså semester redan under intjänandeåret. När arbetsgivaren beviljar semester förutsätts att arbetstagaren är anställd till årets slut. Om det är känt eller det finns anledning att anta att arbetstagaren - t.ex. på grund av övergång till anställning hos annan arbetsgivare - inte kommer att tjäna in full semester, bör semester inte beviljas med större antal semesterdagar än som motsvarar vad som kan beräknas bli semesterrätten för året. Om arbetstagaren har haft längre betald semester än vad som tjänats in ska avdrag göras på lönen. För detta tillämpas bestämmelserna om avräkning i 5 kap. 8 §.

till 5 kap. 4 § Ej full årssemester i vissa fall

Bestämmelsen om att semestern ska minskas för den som varit anställd endast under en del av kalenderåret innebär att antalet anställningsdagar under året ska divideras med 365 (vid skottår 366) och

multiplieras med årssemestern enligt 5 kap. 3 §. Om det vid beräkningen uppkommer brutet tal används tre decimaler och avrundning sker till närmast högre hela dagantal.

till 5 kap. 5 § Obetald semester

Syftet med bestämmelserna i 5 kap. 5 § är att en arbetstagare ska vara garanterad lika lång semesterledighet som han skulle ha haft om enbart SemL hade varit tillämplig. Vid uttag av obetald semester görs avdrag för varje semesterdag med 4,6 % av den för arbetstagaren aktuella fasta lönen per månad. Det innebär bl.a. att om arbetstagaren är partiellt ledig vid uttagstillfället reduceras den fasta lönen med hänsyn till tjänstgöringens omfattning.

till 5 kap. 7 § Semesterrätt vid viss frånvaro

Med *centralt fackligt förtroendemannauppdrag* avses uppdrag (inte anställning) i central arbetstagarorganisation (dvs. OFR, Saco-S och SEKO) eller förbund som tillhör en sådan central arbetstagarorganisation. Med "förbund" avses inte i något fall avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund.

Vid frånvaro på grund av sjukdom gäller SemL:s regler. Det innebär att 180 frånvarodagar¹ per intjänandeår är semesterlönegrundande enligt 17 § SemL och att sådan frånvaro som varat oavbrutet - utan längre avbrott än fjorton dagar i en följd - under två hela intjänandeår därefter inte ger rätt till betald semester.

Dagar med partiell frånvaro på grund av sjukdom räknas som anställningsdagar och begränsar inte rätten till betald semester. Detta gäller även vid koncentrerad förläggning av den partiella sjukfrånvaron.

till 5 kap. 8 § Avräkning från lönen

Om en arbetstagare har fått ut mer semester än han har tjänat in görs avdrag på lönen. Avdraget görs på den fasta lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reduktion vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras sådant semestertillägg som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

¹ Om frånvaron beror på godkänd arbetsskada gäller 365 dagar.

Om det inte är möjligt att göra fullt avdrag, ska man låta saken bero och inte kräva in beloppet på annat sätt.

till 5 kap. 10 § Beräkning av semesterledighet

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning tillämpas bestämmelserna i arbetstidskapitlet (4 kap. 18 §) om inte lokalt avtal slutits om annat (se 5 kap. 16 §). För sådana arbetstagare rekommenderar de centrala parterna i ALFA de lokala parterna att träffa avtal om att beräkna semesterdagarna enligt den formel som framgår av bilaga 7.

Observera att bestämmelserna i 4 kap. 18 § inte ska tillämpas när en arbetstagare med koncentrerad deltid tar ut semester både före och efter tjänstgöringsfri dag. Enligt 9 § semesterlagen ska sådan tjänstgöringsfri dag anses ingå i semesterperioden och räknas som semesterdag.

till 5 kap. 13 § Semesterlön

Under semestern ska en arbetstagare ha semestertillägg utöver sin aktuella fasta lön. Aktuell fast lön innebär bl.a. att den fasta lönen reduceras vid partiell ledighet. I semesterlönen ingår i förekommande fall dessutom den s.k. semesterlönegarantin.

Semestertillägget utgörs av två delar.

Den första delen av semestertillägget beräknas som 0,44 procent för varje betald semesterdag av den vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad. Denna del av semestertillägget gäller i princip för alla arbetstagare och betalas ut vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i samband med eller närmast efter semestern.

Den andra delen av semestertillägget utgör ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår. Denna del av semestertillägget betalas ut senast i juni månad.

Observera att semestertillägget som sådant inte är ett rörligt lönetillägg utan en del av semesterlönen.

Semesterlön för sparad semester

Semesterlön för sparad semester beräknas och utbetalas på samma sätt som för årssemestern.

Semesterlön vid partiell sjukfrånvaro

a) Arbetstagare som har sjukpenning

Om en arbetstagare som är partiellt ledig för sjukdom har semester görs inte något partiellt sjukavdrag för denna tid utan arbetstagaren har sin vanliga lön och semestertillägg. Att arbetstagaren har semester innebär inte att sjukperioden bryts. Sjukavdragets storlek omedelbart efter semestern beräknas således på samma sätt som om arbetstagaren inte hade haft semester.

b) Arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 §

Som framgår av 5 kap. 13 § sista stycket jämställs arbetstagare som har aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning och partiell sjukersättning¹ med partiellt lediga arbetstagare vid beräkning av semesterlönen. Under semestern ska dock sjukavdrag och samordningsavdrag fortsätta att göras på vanligt sätt. Detta innebär att arbetstagarens "sjuklön" (i förekommande fall) utbetalas även under semestern.

till 5 kap. 15 § Semesterersättning

Semesterersättning ska inte betalas ut vid sådan automatisk övergång till en ny arbetsgivare som avses i 6 b § LAS (jfr 31 § SemL).

till 5 kap. 16 § Lokalt avtal

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning rekommenderar de centrala parterna de lokala parterna att träffa avtal om att beräkna semesterdagarna enligt den formel som framgår av bilaga 7.

¹T.o.m. 31 december 2002 sjukbidrag och förtidspension

Övrigt om semester

Utbyte av semester mot annan ledighet

Under vissa förhållanden har en arbetstagare rätt att få semestern utbytt mot annan ledighet (15 § SemL). Så kan vara fallet om arbetstagaren på grund av sjukdom inte kan utnyttja sin semesterledighet eller om det under denna tid förekommer någon annan frånvaro som enligt 17 § SemL är semesterlönegrundande (t.ex. föräldraledighet eller ledighet för repetitionsutbildning).

Semester vid föräldraledighet

Under semester har en arbetstagare enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring inte rätt till föräldraledighet med föräldrapenning. Föräldraledighet med föräldrapenning och semester får nämligen inte förläggas till samma tid.

6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

Allmänt

I Arbetsgivarverkets handbok 2002 Lön och förmåner vid sjukfrånvaro - En vägledning för statliga arbetsgivare ges bl.a. en redogörelse för sjuklönebestämmelserna i ALFA.

till 6 kap. 3 § Läkarityg och tandläkarityg

Det bör observeras att det är arbetsgivaren som under sjuklöneperioden bedömer om en arbetstagare har rätt till sjuklön. Om en arbetsgivare anser att det finns särskilda skäl för det kan han enligt 6 kap. 3 § besluta om s.k. förstadagsintyg. Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar. Vilka grunder som försäkringskassan tillämpar framgår bl. a. av publikationen *Riks-försäkringsverkets vägledning 2004:2*.

Ett exempel på när arbetsgivaren kan kräva läkarityg är när det finns anledning att misstänka att arbetstagare sjukskriver sig som en missnöjesyttring i stället för att delta i en strejk som är otillåten enligt lag eller avtal.

till 6 kap. 5 § Definitioner

Arbetstagarens lön under sjukfrånvaro baseras på ett särskilt månadslönebegrepp. Detta innebär att den fasta lönen höjs med ett genomsnitt av de rörliga lönetilläggen året före insjuknandeåret under de dagar då sjukavdrag görs. Arbetstagaren får därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som han eller hon går miste om vid sjukfrånvaro.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i månadslönebegreppet för sjuklediga på motsvarande sätt.

till 6 kap. 13 § Lokalt avtal

Om lokalt avtal sluts om att retroaktiva lönehöjningar ska få genomslag även för den som är sjukledig och har sjukavdrag finns följande rekommendation om hur beräkning av den retroaktiva lönen kan göras.

För arbetstagare som har haft sjukavdrag mellan dag 15 och 90 beräknas lönen som skillnaden mellan den gamla och den nya lönen minskad med 10 procent.

För arbetstagare som har haft sjukavdrag fr.o.m. dag 91 beräknas lönen som skillnaden mellan den gamla och den nya lönen minskad med 20 procent.

7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

till 7 kap. 2 § Apotekskort/högekostnadskort

Högekostnadsskyddet är uppdelat i två delar, ett för läkemedel och ett för öppen hälso- och sjukvård. Kravet att visa upp registrering i ett apotekskort eller högekostnadskort för öppen hälso- och sjukvård för att få ersättning, gäller givetvis endast i fråga om sådan vård som får registreras enligt gällande bestämmelser.

till 7 kap. 3 § Särskilda skäl

Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan finnas exempelvis när arbetsgivaren anser det angeläget från verksamhetssynpunkt att en arbetstagare snabbt kan återgå i arbete och detta förutsätter att arbetstagaren får behandling hos en kiropraktor, naprapat (motsvarande) eller att en arbetstagare får ersättning för taxiresor till och från arbetsplatsen utöver sådan ersättning från Försäkringskassan. Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan vidare finnas exempelvis när en arbetstagare genomgår behandling vid Svenska psoriasisförbundets anläggningar, dock endast i den mån kostnaden motsvarar kostnaden för behandling hos sjukgymnast (se 7 kap. 5 §).

till 7 kap. 5 § Sjukgymnastik

Med remiss av läkare likställs annat läkarintyg som visar att sjukgymnastik är erforderlig.

8 kap. Lön under föräldraledighet**Allmänt**

I Arbetsgivarverkets skrift (2008) Om föräldraförmåner - en vägledning för statliga arbetsgivare finns kommentarer till bl. a. dessa bestämmelser i ALFA.

till 8 kap. 7 § Definitioner

Arbetstagarens ersättning under föräldraledighet baseras på ett särskilt månadslönebegrepp. Detta innebär att den fasta lönen höjs med ett genomsnitt av de rörliga lönetilläggen. Under den tid då föräldrapenningtillägg betalas (se 8 kap. 2 §) får arbetstagaren därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som arbetstagaren annars går miste om under föräldraledigheten.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i månadslönebegreppet för föräldralediga på motsvarande sätt.

till 8 kap. 8 § Lokalt avtal

Om lokalt avtal sluts om att retroaktiv lönehöjning i samband med lönerevision ska få genomslag även för den som är föräldraledig finns följande rekommendation om hur beräkning av den retroaktiva lönen kan göras.

För arbetstagare som har haft föräldrapenningtillägg beräknas lönen som skillnaden mellan den gamla och den nya lönen minskad med 10 procent.

9 kap. Lön under ledighet i övrigt

till 9 kap. 2 § Annan ledighet utan löneavdrag

Punkt a)

Rätten till sådan ledighet kan följa av lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Punkt e)

Denna punkt gäller inte ledighet som avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen eller någon annan arbetsplats för den som är facklig förtroendemän. I sådant fall gäller i stället avtalet om fackliga förtroendemän (FMA, SAV cirk 1984 A 39).

Punkten avser i första hand sådana uppdrag i centrala, regionala eller lokala arbetstagarorganisationer som anges i organisationernas stadgar och som arbetstagaren får genom val eller annars genom protokollfört beslut. Det kan t.ex. handla om uppdrag som ordförande, sekreterare, kassör eller annan ledamot i styrelsen för central arbetstagarorganisation, förbund, avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund, uppdrag som ombud vid kongress, representantskap el. dyl. eller som revisor.

Punkten gäller endast när arbetstagaren utövar just den funktion som uppdraget avser, t.ex. som ordförande vid styrelsens sammanträden. Arbetstagaren förutsätts styrka behovet av ledigheten t.ex. genom att visa kallelsen till sammanträdet.

till 9 kap. 8 § Löneavdragets beräkning

Löneavdrag ska enligt denna paragraf göras "under annan ledighet än som anges i 4 – 8 kap. eller i 1 – 7 §§ detta kapitel". Av 9 kap. 2 § framgår att en arbetstagare har lön utan löneavdrag vid beviljad ledighet för vissa uppräknade ledighetsorsaker och under visst antal arbetsdagar. Om arbetsgivaren beviljar arbetstagaren längre ledighet än som vid tillämpning av 9 kap. 2 § medför rätt till lön utan löneavdrag, ska denna ytterligare ledighet behandlas som "annan ledighet", dvs. löneavdraget ska beräknas enligt bestämmelserna i denna paragraf.

10 kap. Lön under avstängning m.m.

till 10 kap. 3 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

Enligt 2 kap. 7 § sista stycket får arbetsgivaren medge att en arbetstagare inte ska ha löneavdrag om han uteblir från arbetet på grund av snöoväder eller något annat naturhinder.

till 10 kap. 5 § "Försättande ur tjänstgöring"

Med "försättande ur tjänstgöring" avses en chefs eller arbetsledares rätt att snabbt ställa en arbetstagare åt sidan om detta krävs för att undvika fara eller för att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen. Denna rätt är inte författningsreglerad utan grundar sig på arbetsledningsrätten och på allmänna rättsgrundsatser om nöd (se vidare Arbetsgivarverkets skrift 2008, Anställningsskydd.)

Med stöd av denna rätt kan en arbetstagare, som t.ex. uppträder berusad eller är våldsam, skickas hem från arbetsplatsen. Arbetsgivaren får dock inte ställa arbetstagaren åt sidan en längre tid utan endast **tillfälligt och i en akut nödsituation**. Föreligger behov av att skilja en arbetstagare från sina arbetsuppgifter och arbetsplatsen en längre tid måste detta ske i form av avstängning om arbetstagarens agerande uppfyller kraven för en sådan åtgärd (jfr Arbetsgivarverkets temacirkulär 2005:2, Tjänsteansvaret, avsnitten 5 och 9).

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl på grund av arbetstagarens agerande kan arbetsgivaren besluta att lönen ska dras in under tiden för försättandet ur tjänstgöring.

11 kap. Uppsägning m.m.

till 11 kap. 2 § Uppsägning från arbetstagarens sida

till 11 kap. 3 § Uppsägning från arbetsgivarens sida

Bestämmelserna om uppsägningstider i 11 kap. 2 och 3 §§ gäller endast arbetstagare med "anställning tills vidare". Med sådan anställning avses även avtalad "anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt".

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd haft en eller flera statliga anställningar.

Uppsägningstiden både från arbetstagarens och arbetsgivarens sida varierar beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd (övergångsvis gäller ålder vid uppsägning från arbetsgivarens sida enligt 11 § 2 st LAS i dess lydelse före den 1 januari 1997).

Den nya beräkningsgrunden för uppsägningstidens längd (dvs. anställningstid i stället för ålder) enligt LAS 11 § 2 st gäller endast för anställningsavtal som har ingåtts den 1 januari 1997 eller senare. De äldre reglerna i LAS om uppsägningstid kan således för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 komma att gälla under mycket lång tid. Olika regler kommer att gälla för olika arbetstagare beroende på när anställningsavtalet har ingåtts.

Av 9 och 10 §§ LOA framgår att en uppsägning ska vara skriftlig för att vara giltig.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida måste även lagen om anställningsskydd (LAS) och avtalet om trygghetsfrågor beaktas.

till 11 kap. 4 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

Föreskriften om skyldighet för en arbetstagare att säga upp sig, när han går över till en anställning vid en annan myndighet och inte ska vara ledig från den tidigare anställningen, är en ordningsföreskrift. I denna situation upphör nämligen den tidigare anställningen, om anställningarna inte får förenas, utan särskild åtgärd, även om arbetstagaren skulle försumma uppsägningsskyldigheten enligt 11 kap. 4 § första stycket (se 11 § LOA).

Att någon uppsägningsskyldighet inte föreligger vid övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde framgår av andra stycket. Även i denna situation upphör den tidigare anställningen utan särskild åtgärd.

Bilaga 2 Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

Förhandlingsordningen gäller ändring av lokala kollektivavtal om *anställningsvillkor* och omfattar arbetstagare med oregelbunden arbetstid och lärare vid universitet och högskolor. Förhandlingsordningen påkallar att ett nytt avtal om arbetstidsvillkor ska slutas om part så begär. Vid oenighet avgörs frågan av en lokal arbetstidsnämnd. Om någon part inte är nöjd med utfallet i den lokala arbetstidsnämnden kan denne begära att frågan avgörs av en central arbetstidsnämnd. I nämnderna, som består av en opartisk ordförande samt representanter för berörda parter, krävs enhälligt beslut. Förhandlingsordningen gäller för arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala avtal.

Bilaga 2 (Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m.) i sin lydelse den 30 september 2007 har utgått i sin helhet till förmån för ny reglering i RALS 2007–2010 om överenskommelse om lön vid andra tillfällen än vid lönerevision. Vissa delar, som rör enskilda frågor, kvarstår dock med annan placering i ALFA. Det gäller Nyinrättad myndighet (1 kap. 4 a §), Enskild överenskommelse om villkor i "arvodestjänst" (1 kap. 8 a §), Arbetstagare som omplacerats (10 kap. 1 §), Fullmaktsinnehavare som förflyttats (10 kap. 2 §) samt Lön enligt RALS (12 kap. 2 §).

Bilaga 5 Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor

Om parterna inte kommer överens om annat upphör Bilaga 5 i den lydelse den hade 2007-09-30 att gälla den 30 september 2009 och ersätts fr.o.m. den 1 oktober 2009 av Bilaga 5 i ny lydelse.

Arbetsgivarnyckel

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 1 kap. 2 § ALFA.

Arbetsgivarverket erinrar om att föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat.

1. En centralmyndighet är arbetsgivare

Befogenhet som tillkommer arbetsgivaren i avtalet ska utövas av en centralmyndighet om inte något annat följer av punkterna 3 och 4 nedan.

Med *centralmyndighet* avses

- förvaltningsmyndighet under regeringen, eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet och kommittéerna,
- Domstolsverket beträffande de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, hyres- och arrendenämnderna och Rättshjälpsmyndigheten,
- Lantmäteriverket beträffande lantmäterimyndigheterna,
- Riksarkivet beträffande landsarkiven,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels polisväsendet, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- Sametinget,¹
- Åklagarmyndigheten beträffande Ekobrottsmyndigheten,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),

¹ Styrelsen för sameskolan t.o.m. den 30 juni 2008

- icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket enligt särskilt beslut,¹
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den överordnade myndigheten.

2. En underlydande myndighet är arbetsgivare

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet enligt avtalet ska utövas av en underlydande myndighet (motsvarande).

3. Arbetsgivarverket är arbetsgivare

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpning av 1 kap. 4 a § utövas av Arbetsgivarverket, om inte Arbetsgivarverket beslutar något annat för en viss myndighet.

4. Regeringen är arbetsgivare

Arbetsgivarens befogenheter enligt 1 kap. 14 § andra stycket (domares innehav av flera anställningar) utövas av regeringen. Se 2 § förordningen (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel.

5. Vid tveksamhet - samråd med Arbetsgivarverket

Om en myndighet är tveksam när det gäller utövandet av en befogenhet enligt dessa föreskrifter bör myndigheten samråda med Arbetsgivarverket.

¹ Icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket redovisas i Arbetsgivarverkets årsredovisning.

Sakregister till ALFA

(utom bilagorna 5 och 6)

Adoptivbarn, vård av	8 kap. 2 §
Allmänt högriskskydd	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Allvarigare sjukdomsfall, nära anhörigs	9 kap. 2 § a)
Anhållande, löneavdrag vid	10 kap. 3 §
Anställningar, innehav av flera	1 kap. 9–14 §§
Apotekskort	7 kap. 2 §
Arbetsgivarbeslut	1 kap. 3 §
Arbetsgivaren (definition)	1 kap. 2 §
Arbetsgivarventil	1 kap. 3 §
Arbetshindrande bisyssla	1 kap. 15 §
Arbetsort	3 kap. 7 §
Arbetskada, löneavdrag vid	6 kap. 11 §
Arbetsstagarorganisation, central (definition)	1 kap. 2 §
Arbetsstagarorganisation, lokal (definition)	1 kap. 2 §
Arbetstid	4 kap.
(gemensamma grunder)	4 kap. 3–4 §§
(förläggning)	4 kap. 3 § och 13–16 §§
(förtroende-)	4 kap. 31 §
(kontors-)	4 kap. 2 §
(längd)	4 kap. 6–8 §§
(ordinarie)	4 kap. 6–8 §§
(oreglerad)	Se Förtroendearbets-tid
Arbets-tidsberoende ersättningar	4 kap. 10 § och 22 §
Arbets-tidsvillkor	4 kap. 3 §, bilaga 2
Arbets-tidslagen	4 kap. 1 § och 5 §
Arvskifte, efter nära anhörig	9 kap. 2 § a)
Avgångsskyldighet	11 kap. 1 §
Avrundning (av belopp)	12 kap. 5 §
Avräkning (från lönen)	5 kap. 8 §
Avstängning, löneavdrag vid	10 kap. 4 §
Avtal, lokalt	1 kap. 4 §
Avvikelser	1 kap. 1 §, 3 § och 8 §, 4 kap. 28 §, 5 kap. 1 § och 17 §, bilaga 8

Barns födelse	8 kap. 2 §
Barn, vård av	8 kap. 4 §
Basbeloppstak (definition)	6 kap. 5 § och 8 kap. 7 §
Begravning, nära anhörigs	9 kap. 2 § a)
Begränsningsperiod	1 kap. 2 §, 4 kap. 18 §, 26 § och 29 §
Beräkning (av fast lön)	2 kap. 6 §
(av frånvarotid vid koncentrerad deltid)	4 kap. 18 §
(av föräldrapenningtillägg vid ledighet)	8 kap. 4 §
(av löneavdrag)	2 kap. 7 § och 9 kap. 8 §
(av lön under sjukfrånvaro)	6 kap. 4 § och Bilaga 4
(av mertidstillägg)	4 kap. 11 §
(av semesterledighet)	5 kap. 4 §, 10 § och 11 §
(av övertidstillägg)	4 kap. 23 §
Besöksresor	Bilaga 3 (5 §)
Bisyssla (arbetshindrande)	1 kap. 15 §
(konkurrens-)	1 kap. 16 §
Bohagstransport	Bilaga 3 (2 §)
Bostadsrätt, förlust vid försäljning	Bilaga 3 (3 §)
Bouppteckning, efter nära anhörig	9 kap. 2 § a)
Central arbetstagarorganisation	1 kap. 2 §
Chefsavtalet	1 kap. 1 §
Daglön (beräkning av dagbelopp)	2 kap. 6 §
(vid beräkning av sjukavdrag)	6 kap. 5 §
(vid beräkning av föräldrapenningtillägg)	8 kap. 7 § Jfr 8 kap. 3-4 §§
Definitioner (vissa allmänna)	1 kap. 2 §
(vid tjänsteresa och förrättning)	3 kap. 1 §
(av koncentrerad deltid)	4 kap. 17 §
(av övertid)	4 kap. 19 §
(vid beräkning av sjukavdrag)	6 kap. 5 §
(vid beräkning av lön under föräldraledighet)	8 kap. 7 §
Delpensionsledig arbetstagarare	1 kap. 2 §

Deltidsanställd arbetstagare	1 kap. 2 §
Deltidsarbetande arbetstagare	1 kap. 2 §
Dubbelhyra, vid byte av arbetsort	Bilaga 3 (6 §)
Dödsfall, nära anhörigs	9 kap. 2 § a)
Enkel övertid	4 kap. 23 §
Enskild överenskommelse	1 kap. 8 §
(om villkor i arvodes- anställning)	1 kap. 8 a §
(om avvikande arbetstid)	4 kap. 16 §
(om förtroendearbetstid)	4 kap. 16 §
(om ökat uttag av övertid)	4 kap. 21 §
(om annan kompensation för övertidsarbete)	4 kap. 25 §
(om semesterns längd)	5 kap. 17 §
(om lön under ledighet som reservofficer)	9 kap. 6 §
(om annan uppsägningstid)	11 kap. 6 §
Ersättning (vid tjänsteresa och förrättning)	3 kap. 1–6 §§
(för hemresa m.m.)	3 kap. 10 § och 11 §
(för sjukvårdskostnader)	7 kap.
(för läkarvård, viss tand- vård, psykologbehandling)	7 kap. 4 §
(för sjukgymnastik)	7 kap. 5 §
(för sjukhusvård)	7 kap. 6 §
(för läkemedel)	7 kap. 7 §
Ersättningar, arbetstidsberoende	4 kap. 10 § och 22 §
Examen och tentamen	9 kap. 2 § f)
Fackligt förtroendemannauppdrag	5 kap. 7 §, 9 kap. 2 § e)
Fast lön	1 kap. 2 §, 2 kap. 5 och 6 §§, 5 kap. 8 och 15 §§
Flerdygnsförrättning (definition)	3 kap. 1 §
Flyttning, lön under ledighet för Flyttersättning	9 kap. 2 § b) och c) 3 kap. 7–9 §§ och Bilaga 3
Flyttlass	Bilaga 3 (2 §)
Flyttresa	Bilaga 3 (1 §)
Fredsplikt	1 kap. 7 §

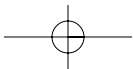
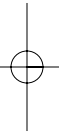
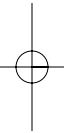
Frihetsberövande, löneavdrag vid	10 kap. 3 §
Fullmaktshavare som förflyttats	10 kap. 2 §
Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor	Bilaga 2
Förlustförsäljning av bostadsrätt, vid byte av arbetsort	Bilaga 3 (3 §)
Förläggning (av arbetstid)	4 kap. 13 - 16 §§
(av semesterledighet)	5 kap. 12 §
Förrättning (definition)	3 kap. 1 §
Förrättningsställe (definition)	3 kap. 1 §
Förskott (vid tjänsteresa och förrättning)	3 kap. 6 §
(på lön)	12 kap. 3 §
(på flyttkostnad)	Bilaga 3 (7 §)
”Försättande ur tjänstgöring”	10 kap. 5 §
Förtroendearbetstid	4 kap. 31 §
Föräldraledighet, lön under	8 kap.
Föräldrapenning, tillfällig	8 kap. 6 §
Föräldrapenningtillägg	8 kap. 2-5 §§
Gardinpengar	Bilaga 3 (4 §)
Giltighetstid	13 kap. 1 §
Hemresa, ersättning för	3 kap. 10 §
Häktning, löneavdrag vid	10 kap. 3 §
Höstkostnadskort	7 kap. 2 §
Högriskskydd, allmänt	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Högriskskydd, särskilt	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Innehav av flera anställningar	1 kap. 9-14 §§
Intjänandeår	5 kap. 2 §
Karensdag	6 kap. 6 §
Kompensationsledighet	
(vid mertidsarbete)	4 kap. 10 § och 12 §
(vid övertidsarbete)	4 kap. 22 § och 24 §
Konkurrensbisyssla	1 kap. 16 §
Kontorsarbetstid	4 kap. 2 §, 5 kap. 10 §
Kontraktsanställning	1 kap. 12 §
Kostnadsersättningar	3 kap.

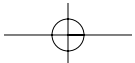
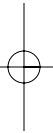
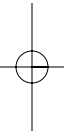
Koncentrerad deltid	4 kap. 17 § och 18 §
Koncentrerad tjänstgöring, sjukavdrag vid	6 kap. 13 § och Bilaga 4
Kvalificerad övertid	4 kap. 23 §
Ledighet	
(för att ha annan anställning)	1 kap. 9–14 §§
(för att vara ledamot av riksdagen)	9 kap. 9 §
(för studier)	9 kap. 3 §
(för viss tjänstgöring i totalförsvaret)	9 kap. 4–7 §§
(föräldraledighet)	8 kap.
(kompensationsledighet)	4 kap. 10, 12, 22 och 24 §§
(med tillfällig föräldrapenning)	8 kap. 6 §
(utan löneavdrag)	9 kap. 1 och 2 §§, Bil. 3 (5 §)
(utan lön, löneavdragets beräkning)	9 kap. 8 §
Lockout	1 kap. 7 §, 3 kap. 5 §
Lokal arbetstagarorganisation	1 kap. 2 §
Lokalt avtal	1 kap. 4 §
Läkarbesök/tandläkarbesök	9 kap. 1 §
Läkarintyg/tandläkarintyg	6 kap. 3 §
Läkarvård, ersättning för	7 kap. 4 §
Läkemedel, ersättning för	7 kap. 7 §
Läkemedelsförmåner	7 kap. 7 §
Längd (arbetstidens)	4 kap. 6–8 §§
(semesterns)	5 kap. 3–7 §§
Lön	2 kap. 1 § och 2 §
Lön, fast	1 kap. 2 §, 2 kap. 5 och 6 §§, 5 kap. 8 och 15 §§
Lön, fastställande av	2 kap. 2 §
Lön, individuell	1 kap. 2 §, 2 kap. 2 och 5 §§
Lön (under avstängning m.m.)	10 kap.
(under föräldraledighet)	8 kap.
(under ledighet i övrigt)	9 kap.
(under sjukfrånvaro)	6 kap.

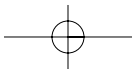
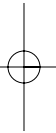
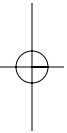
Löneavdrag	2 kap. 7 §
(beräkning vid ledighet utan lön)	9 kap. 8 §
(vid anhållande)	10 kap. 3 §
(vid arbetskada)	6 kap. 11 §
(vid avstängning)	10 kap. 4 §
(vid föräldraledighet)	8 kap. 1 § och 6 §
Lönetillägg	
(fast)	2 kap. 3 § och 5 §
(rörligt)	2 kap. 3 §
Mertid	4 kap. 9–12 §§
Mertidstillägg	4 kap. 10 § och 11 §
Myndighetsområde (definition)	1 kap. 2 § och Bilaga 1
Måltidsuppehåll	4 kap. 5 §
Månadslön (vid beräkning av sjukavdrag)	6 kap. 5 §
(vid beräkning av löneavdrag under föräldraledighet)	8 kap. 7 §
Nattvila	4 kap. 5 §
Naturaförmåner	3 kap. 12 §
Normalarbetstid	4 kap. 18 §
Nyinjättad myndighet	1 kap. 4 a §
Närståendevård, löneavdrag vid ledighet för	9 kap. 8 § d)
Nödfallsmertid	4 kap. 5 §
Nödfallsövertid	4 kap. 5 §
Obetald semester	5 kap. 5 §
Offentligt uppdrag	5 kap. 7 §
Ogulden semesterlön	5 kap. 14 §
Omplacering	10 kap. 1 §
Ordinarie arbetstidens förläggning	4 kap. 13–16 §§
Ordinarie arbetstidens längd	4 kap. 6–8 §§
Paus	4 kap. 5 §
Prisbasbelopp	6 kap. 5 § och 8 kap. 7 §
Psykologbehandling, ersättning för	7 kap. 4 §

Rast	4 kap. 5 §
Rehabiliteringsavdrag	6 kap. 10 §
Resekostnadsersättning	3 kap. 2 §, 3 § och 5 §
Riksdagen, ledighet för att vara ledamot av	9 kap. 9 §
Semester	5 kap.
Semesterdag	5 kap. 3 §, 6 § och 10 §
Semesterersättning	5 kap. 15 § (jfr 2 kap. 2 §)
Semesterlagen	5 kap. 1 §
Semesterledighet (beräkning)	5 kap. 10, 11 §§ och Bil. 7
(förläggning)	5 kap. 12 §
Semesterlön	5 kap. 13 §
Semesterlönegaranti	5 kap. 13 §
Semesterlönegrundande frånvaro	5 kap. 7 §
Semesterlön, ogulden	5 kap. 14 §
Semesterns längd	5 kap. 3–7 §§
Semester, obetald	5 kap. 5 §
Semesterrätt vid viss frånvaro	5 kap. 7 §
Semester, sparad	5 kap. 9 §
Semestertillägg	5 kap. 13 §
Semesterår	5 kap. 2 §
Sjukanmälan och skriftlig försäkran	6 kap. 2 §
Sjukavdrag	6 kap. 4–9 §§
(partiellt)	6 kap. 4 §
(timberäknat)	Bilaga 4
(vid förebyggande behandling)	6 kap. 9 §
(vid koncentrerad tjänstgöring)	6 kap. 13 § och Bilaga 4
Sjukgymnastik, ersättning för	7 kap. 5 §
Sjukhusvård, ersättning för	7 kap. 6 §
Sjuklön	6 kap.
Sjuklöneperiod	6 kap. 6 §
Sjuklön, lagen om	6 kap. 1 §
Sjukvårdskostnader, ersättning för	7 kap.
Sjukvård, under tjänstgöring utomlands	7 kap. 8 §
Skiljenämnd, lokal	4 kap. 15 §
Skälighetsbeslut	1 kap. 3 §
Smittbärare	6 kap. 12 §
Sparad semester	5 kap. 9 §

Strejk	1 kap. 7 §, 3 kap. 5 §
Studieledighet	9 kap. 3 §
Särskilt högriskskydd	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Tandvård, ersättning för viss	7 kap. 4 §
Tillfällig föräldrapenning	8 kap. 6 §
Tjänsteresa (definition)	3 kap. 1 §
Tjänsteställe (definition)	3 kap. 1 §
Totalförsvaret, lön under ledighet för tjänstgöring i	9 kap. 4–7 §§
Traktamente	3 kap. 2 §, 4 § och 5 §
Traktamente (definition)	3 kap. 1 §
Uppdrag, offentligt	5 kap. 7 §
Uppsägning	11 kap.
Uppsägningstid	11 kap. 2 och 3 §§
Utbetalning	12 kap.
(månadsutbetalning)	12 kap. 1 §
(lön enligt RALS)	12 kap. 2 §
(förskott)	12 kap. 3 §
(andra utbetalningar)	12 kap. 4 §
(avrundning av belopp)	12 kap. 5 §
(av semesterersättning)	5 kap. 15 §
(av semestertillägg)	5 kap. 13 §
Uteblivande från arbetet	10 kap. 3 §
Veckovila	4 kap. 5 §
Verksamhetsorten (definition)	3 kap. 1 §
Vård av adoptivbarn	8 kap. 2 §
Årsarbetstid	6 kap. 5 § och 8 kap. 7 §
Årssemester	5 kap. 3 §
Återinsjuknande	6 kap. 6 § (Upplysningar)
Överenskommelse, enskild	Se Enskild överens- kommelse
Övertid	4 kap. 19–25 §§
Övertidstillägg	4 kap. 22 § och 23 §
Övertid, ökat uttag av	4 kap. 21 §







2008

Centrala avtal 2008:1

