



## DELEGATIONSORDNING FÖR AVDELNING 102

Avdelningsstyrelsen har beslutat om följande delegationsordning för ST inom Försäkringskassan. Den nya ordningen gäller fr o m den 18 oktober 2010. Därmed upphör också alla tidigare delegationsordningar inom avdelningen.

Delegationsordningen är uppdelad i fyra delar

- A. Allmänt om avtal och MBL-förhandlingar
- B. Tillämpning av arbetsgivarventiler och enskilda överenskommelser enligt ALFA
- C. Tillämpning av lagar, lokala avtal och FK-riktlinjer m m
- D. Anställning och lönesättning

Av delegationsordningen framgår vilka frågor som avdelningen delegerar till sektionerna och om sektionerna har mandat att delegera frågorna vidare till arbetsplatsombuden (AO). Delegation till AO ska ske skriftligt.



## **INNEHÅLL**

### **A. ALLMÄNT OM AVTAL OCH MBL-FÖRHANDLINGAR (sid 4)**

#### **1. Avtalsförhandlingar (sid 4)**

#### **2. MBL-förhandlingar (sid 4)**

§§ 10 -12 Förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet (sid 4)

§ 14 Begäran om central förhandling (sid 4)

§ 19 Informationsmottagning (sid 4)

§ 38 Anlitande av konsult o dyl, inkl entreprenad (sid 4)

#### **3. Tvisteförhandlingar och tolkningsföretråde (sid 5)**

#### **4. Överläggningar enligt LAS §§ 30 och 30a (sid 5)**

#### **5. Överläggningar enligt LAS § 31 (sid 5)**

### **B. TILLÄMPNING AV ARBETSGIVARVENTILER OCH ENSKILDA ÖVERENSKOMMELSER ENLIGT ALFA**

#### **Utdrag ur ALFA (sid 6)**

#### **1. Ensidiga arbetsgivarbeslut enligt ALFA (sid 7)**

1 kap. Inledande bestämmelser (sid 7)

2 kap. Lön (sid 7)

3 kap. Kostnadsersättningar m m (sid 8)

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar (sid 8)

6 kap. Lön under sjukfrånvaro m m (sid 9)

7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader (sid 9)

8 kap. Lön under föräldraledighet (sid 9)

9 kap. Lön under ledighet i övrigt (sid 10)

10 kap. Lön under avstängning m m (sid 10)

12 kap. Utbetalning (sid 11)

Bilaga 3 Flyttersättning (sid 11)



**2. Enskilda överenskommelser enligt ALFA och PA 03 (sid 12)**

**Utdrag ur ALFA (sid 12)**

**Enskilda överenskommelser enligt ALFA (sid 13)**

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar (sid 13)

5 kap. Semester (sid 13)

11 kap. Uppsägning m m (sid 13)

**Enskilda överenskommelser enligt PA 03 (sid 13)**

3 kap. Avgiftsbestämd ålderspension (sid 13)

**C. TILLÄMPNING AV LAGAR, AVTAL OCH FK-RIKTLINJER M M (sid 14)**

**1. Studieledighetslagen (sid 14)**

**2. Tjänstledighetsriktlinjer (sid 14)**

**3. Arbetstidsavtalet (sid 14)**

**4. Medlemsstöd i samband med ”komplicerade medlemsärenden”, t ex utredning inför PAN och rehabilitering (sid 14)**

**5. Systematiskt inrättande av andra anställningsformer än tillsvidareanställning – heltid, t ex inrättande av studentpooler (sid 14)**

**D. ANSTÄLLNING OCH LÖNESÄTTNING (sid 15)**

**1. Anställningar (sid 15)**

Befattningar inom IT (sid 15)

Övriga befattningar (sid 15)

**2. Lönesättning vid sidan av lönerevision (sid 15)**



## A. ALLMÄNT OM AVTAL OCH MBL-FÖRHANDLINGAR

Utgångspunkten är den delegering av frågor som förbundet gjort till avdelningen genom beslut i Förbundsstyrelsen hösten 2009.

### 1. Avtalsförhandlingar

Tecknande av avtal delegeras inte till sektionerna till någon del.

Sektionerna deltar i löneredovisionsförhandlingar enligt särskild arbetsordning, men avdelningen tecknar avtal.

### 2. MBL-förhandlingar

Paragrafer som inte är upptagna här delegeras inte till sektionerna.

#### **§§ 10 -12 Förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet**

Förhandlingsmandatet delegeras med följande undantag till sektionerna i den utsträckning som arbetsgivarparten har mandat att fatta beslut

- Förhandling om turordningskrets vid uppsägning p g a arbetsbrist delegeras inte till sektionerna
- Uppsägning av medlem som inte är frivillig delegeras inte till sektionerna.

"Avtal om frivillig avgång" samt förhandling om att anlita konsult/entreprenör (att arbete ska utföras av någon utan att denne är anställd av FK) får inte delegeras vidare till AO (se även § 38 nedan).

Sektionerna får i övrigt delegera sitt mandat vidare till AO.

#### **§ 14 Begäran om central förhandling**

Begäran om central förhandling är inte delegerat till avdelningen. Beslut att begära central förhandling fattas av förbundet.

Sektionerna har inte mandat att för avdelningens räkning göra framställan till förbundet om central förhandling. Beslut om sådan framställan fattas av avdelningen.

#### **§ 19 Informationsmottagning**

Informationsmottagning delegeras till sektionerna i den utsträckning som arbetsgivarparten har mandat att fatta beslut, om inte något annat framgår av denna delegationsordning.

Sektionerna får delegera sitt mandat vidare till AO.

#### **§ 38 Anlitande av konsult o dyl (inkl entreprenad)**

Förhandlingsmandat och informationsmottagning om vilken konsult/entreprenör som ska anlitas delegeras med följande undantag till sektionerna i den utsträckning som arbetsgivarparten har mandat att fatta beslut (se även §§ 10 - 12 ovan)

- Beslut som fattas inom Huvudkontoret eller Verksamhetsstöd och därmed kan påverka hela Försäkringskassan delegeras inte till sektionerna.

Sektionerna får inte delegera sitt mandat vidare till AO.



### **3. Tvisteförhandlingar och tolkningsföretråde**

Tvister om tolkning av lag och avtal samt utövande av tolkningsföretråde är inte delegerat till avdelningen. Beslut i sådana frågor fattas av förbundet.

Sektionerna har inte mandat att för avdelningens räkning göra framställan till förbundet om tvisteförhandling eller utövande av tolkningsföretråde. Beslut om sådan framställan fattas av avdelningen.

### **4. Överläggningar enligt LAS §§ 30 och 30a**

Vid varsel enligt LAS § 30 om avsked eller uppsägning av personliga skäl lämnas ingen delegation till sektionerna.

Rätten att genomföra överläggningar enligt LAS § 30a (vid varsel om att tidsbegränsad anställning ska upphöra) delegeras till sektionerna.

Sektionerna får inte delegera sitt mandat vidare till AO.

### **5. Överläggningar enligt LAS § 31**

Rätten att genomföra överläggningar enligt LAS § 31 (vid varsel om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i tillsvidareanställning) delegeras till sektionerna.

Sektionerna får inte delegera sitt mandat vidare till AO.



## **B. TILLÄMPNING AV ARBETSGIVARVENTILER OCH ENSKILDA ÖVERENS- KOMMELSER ENLIGT ALFA**

(Se även bilaga 3 till Försäkringskassans arbetsordning)

### **Utdrag ur ALFA:**

#### ***Kapitel 1 Inledande bestämmelser 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 skall 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 skall göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.*

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

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

#### **Protokollsanteckningar:**

*1. De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 3 § skall ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.*

<p>I sammanställningen nedan anges "Arbetsgivarnyckel" d.v.s. vem inom Försäkringskassan som är "arbetsgivare" i avtalets mening och därför har rätt att fatta beslut - och därmed också skyldighet att informera facket före det tilltänkta beslutet samt förhandla om facket begär det. Förutom vid beslut enligt ALFA 2 kap 6§ och 10 kap 4§ gäller att det är närmaste chef som är arbetsgivare.</p>
--

#### **Observera!**

Arbetsgivaren behöver bara informera när de tillämpar arbetsgivarventiler. Det finns ingen informationsskyldighet när arbetsgivaren inte tillämpar ventilerna.



**1. Ensidiga arbetsgivarbeslut enligt ALFA**

<p><b>1 kap. Inledande bestämmelser</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b> Avser tjänstledighetsbeslut för att pröva en annan anställning som omfattas av ALFA.</p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till arbetsplatsombuden (AO)</b></p>
<p><b>2 kap. Lön</b></p> <p>6 § Den fasta lönen betalas normalt ut med ett visst belopp per kalendermånad.</p> <p>Om den fasta lönen skall 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.</p> <p>Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad skall göras enligt andra grunder än som anges ovan.</p> <p>För deltidsarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot anställningens omfattning.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b> Avser beräkningen av lön för del av februari månad om det finns särskilda skäl, t ex att konsekvensen av beräkningen med 3,3 procent ger ett oskäligt resultat för den enskilde.</p> <p><b>Arbetsgivare = Enhetschef för Lön, Verksamhetsstöd</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får <u>inte</u> delegeras vidare till AO</b></p>
<p>7 § Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.</p> <p>Med löneavdrag avses i avtalet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• löneavdrag vid uttag av obetald semester (5 kap. 5 §)</li> <li>• avräkning från lönen för uttagen men ej intjänad semesterdag (5 kap. 8 §)</li> <li>• sjukavdrag (6 kap. 4 - 9 §§)</li> <li>• rehabiliteringsavdrag (6 kap. 10 §)</li> <li>• löneavdrag vid arbetsskada (6 kap. 11 §)</li> <li>• löneavdrag under föräldraledighet (8 kap. 1§)</li> <li>• löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning (8 kap. 6 §)</li> <li>• löneavdrag under ledighet i övrigt (9 kap. 8 §)</li> <li>• indragning av lön vid avstängning m.m. (10 kap. 1 - 3 §§).</li> </ul> <p>Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att löneavdrag inte skall göras eller skall göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b> ALFA reglerar löneavdrag för olika ledigheter mm. Denna ventil ska användas vid sådana tillfällen då t ex en anställd skulle bli överkompenserad om löneavdrag görs enligt ALFA, eller liknande.</p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras <u>inte</u> till sektionerna</b></p>



<p><b>3 kap. Kostnadsersättningar m m</b></p> <p>7 § En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan eller</li> <li>• om bytet av arbetsort sker på grund av att arbetstagaren går över till en organisatoriskt högre anställning hos myndigheten eller inom myndighetsområdet (se <i>bilaga 1</i>) eller</li> <li>• om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl att betala flyttersättning.</li> </ul> <p>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.</p> <p>Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. IL.</p> <p>Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flyttning framgår av 9 kap 2 §.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får <u>inte</u> delegeras vidare till AO</b></p>
<p>11 § Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare skall 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.</p> <p><b>Anmärkning</b> Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• får semester minst fem dagar under en förrättning,</li> <li>• återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller</li> <li>• insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.</li> </ul>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får <u>inte</u> delegeras vidare till AO</b></p>
<p><b>4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar</b></p>	
<p>10 § Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (<i>mertidstillägg</i>) och skall lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b></p>



<p><b>6 kap. Lön under sjukfrånvaro m m</b></p> <p>3 § Arbetstagaren skall 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.</p> <p>Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren skall lämna läkarintyg eller tandläkarintyg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,</li> <li>• från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.</li> </ul> <p>Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg skall vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.</p> <p>Med särskilda skäl avses samma grunder som försäkringskassan tillämpar.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får inte delegeras vidare till AO</b></p>										
<p><b>7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader</b></p> <p>3 § Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i kapitlet, om det finns särskilda skäl.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b></p>										
<p><b>8 kap. Lön under föräldraledighet</b></p> <p>6 § Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt följande.</p> <p>Om frånvaron endast omfattar en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning.</p> <p><b>10 dagar per år</b></p> <table border="1" data-bbox="188 1556 866 1794"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket</th> <th colspan="2">Arbetstagare med årslön över Bb-taket</th> </tr> <tr> <th>Lönedelar upp till Bb-taket</th> <th>Lönedelar över Bb-taket</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10 dagar per år</td> <td>100 % x månadslönen x 12 delat med årsarbetstiden</td> <td>100 % x Bb-taket delat med årsarbetstiden</td> <td>20 % x (månadslönen x 12-Bb-taket) delat med årsarbetstiden</td> </tr> </tbody> </table> <p>Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att avdraget ska göras för fler än 10 dagar.</p> <p><b>För övrig tid</b> <u>100 % x månadslönen x 12</u> Årsarbetstiden</p>		Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket	10 dagar per år	100 % x månadslönen x 12 delat med årsarbetstiden	100 % x Bb-taket delat med årsarbetstiden	20 % x (månadslönen x 12-Bb-taket) delat med årsarbetstiden	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p>Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att lön ska ges på lönedelar över Bb-taket för mer än 10 dagar vid vård av sjukt barn</p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b></p>
			Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket							
	Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket									
10 dagar per år	100 % x månadslönen x 12 delat med årsarbetstiden	100 % x Bb-taket delat med årsarbetstiden	20 % x (månadslönen x 12-Bb-taket) delat med årsarbetstiden								



<p><b>9 kap. Lön under ledighet i övrigt</b></p> <p>3 § Om en viss utbildning är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet, bör arbetsgivaren underlätta genomförandet av sådana studier. Arbetsgivaren får medge att arbetstagen under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b> Om en arbetstagare begär att få detta prövat ska det fattas ett arbetsgivarbeslut.</p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b></p>
<p>7 § När en arbetstagare är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret, kan arbetsgivaren medge att arbetstagen får behålla en viss del av lönen, om arbetsgivaren anser detta skäligt med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagen får under ledigheten.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b></p>
<p><b>10 kap. Lön under avstängning m m</b></p> <p>3 § När en arbetstagare uteblir från arbetet, skall lönen dras in. Om orsaken är att arbetstagen 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, skall den indragna lönen betalas ut.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras <u>inte</u> till sektionerna</b></p>
<p>4 § Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, skall 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, skall den indragna lönen betalas ut.</p> <p>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), skall han ha sjuklön enligt 6 kap. Är arbetstagen avstängd från arbetet enligt 10 § fjärde punkten LFA på grund av att han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, skall han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter skall lönen dras in.</p> <p><b>Upplysning</b> När en arbetstagare är avstängd under uppsägningstid gäller rätten till lön m.m. enligt 12-14 §§ LAS.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Personalansvarsnämnden (PAN)</b></p> <p><b>ST: Delegeras <u>inte</u> till sektionerna</b></p>
<p>5 § När en arbetstagare är "försatt ur tjänstgöring" får arbetsgivaren besluta att lönen skall dras in. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagen har försatts ur tjänstgöring.</p>	<p><b>Arbetsgivarventil</b></p> <p><b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b></p> <p><b>ST: Delegeras <u>inte</u> till sektionerna</b></p>



<b>12 kap. Utbetalning</b>	
<b>3 §</b> 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.	<b>Arbetsgivarventil</b>  <b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b>  <b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b>
<b>4 §</b> Andra utbetalningar enligt avtalet skall 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.	<b>Arbetsgivarventil</b> Om en arbetstagare begär att få ersättning för en tjänsteresa som gjorts för längre tid sedan, ska det prövas och därefter ska ett arbetsgivarbeslut fattas.  <b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b>  <b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b>
<b>Bilaga 3 Flyttersättning</b>	
<b>8 §</b> Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det, får arbetsgivaren medge flyttersättning enligt andra grunder än som anges i denna bilaga.	<b>Arbetsgivarventil</b>  <b>Arbetsgivare = Närmaste chef</b>  <b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b>



## **2. Enskilda överenskommelser enligt ALFA och PA 03**

### **Utdrag ur ALFA:**

#### **Kapitel 1 Inledande bestämmelser Enskilda överenskommelser**

8§

#### **Arbetstagare organiserade i ST och SEKO**

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från avtalets bestämmelser endast om detta anges i avtalet (enskild överenskommelse). En sådan överenskommelse skall vara skriftlig.

En överenskommelse enligt ALFA 4 kap 16 § eller 25 § skall avse en period om högst ett år.

#### **Arbetstagare organiserade i SACO**

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.

Enskilda överenskommelser enligt PA03 3 kap 11 § och ALFA 5 kap 17 § gäller endast arbetstagare organiserade i SACO

#### **Arbetstagare som inte är organiserade i något av ovanstående fack, oorganiserade arbetstagare**

Enligt 7 § Förordning (1976:1 021) om statliga kollektivavtal ska den avtalsreglering som gäller för en yrkesgrupp och område även tillämpas för oorganiserade arbetstagare. Gäller mer än ett kollektivavtal för samma yrkesgrupp och område bestämmer arbetsgivaren vilka villkor som ska tillämpas för de oorganiserade. Inom Försäkringskassan gäller att bestämmelserna om enskilda överenskommelser tillämpas enligt SACO:s ordning för oorganiserade arbetstagare.



Enskilda överenskommelser enligt ALFA	Arbetsgivarnyckel
<b>4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar</b>	
<p>16 § Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse om att arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från vad som gäller i övrigt på myndigheten. (1)</p> <p>Enskild överenskommelse får också träffas om att en arbetstagare ska ha förtroendearbetstid. (2)</p>	<p>(1) Arbetsgivare = Närmaste chef (2) Arbetsgivare = Närmaste chef</p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får inte delegeras vidare till AO</b></p>
<p>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 arbetsgivaren träffa en enskild överenskommelse med arbetstagaren om detta.</p>	<p>Arbetsgivare = Närmaste chef</p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får inte delegeras vidare till AO</b></p>
<p>25 § Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse om att arbetstagaren i stället för övertidserättning ska kompenseras på annat sätt t.ex. genom högre lön eller ett fast lönetillägg.</p>	<p>Arbetsgivare = Närmaste chef</p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får inte delegeras vidare till AO</b></p>
<b>5 kap. Semester</b>	
<p>17 § Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar och semester under del av dag. Gäller endast arbetstagare organiserade i SACO</p>	<p>Arbetsgivare = Närmaste chef</p>
<b>11 kap. Uppsägning m m</b>	
<p>6 § Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagare träffa enskild överenskommelse om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 §§.</p> <p><b>Anmärkning</b> 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.</p>	<p>Arbetsgivare = Närmaste chef</p> <p><b>ST: Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO</b></p>
<b>Enskilda överenskommelser enligt PA 03</b>	
<b>3 kap. Avgiftsbestämd ålderspension</b>	
<p>Avgift som 11 § nämns i 11 § PA 03 ska kunna tillgodoräknas arbetstagare efter enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Gäller endast arbetstagare organiserade i SACO.</p>	<p>Arbetsgivare = Närmaste chef enligt beslut om Lönevaxling mot pension Möjlighet till lönevaxling erbjuds alla anställda oavsett facklig organisations-tillhörighet.</p>



## **C. TILLÄMPNING AV LAGAR, LOKALA AVTAL OCH FK-RIKTLINJER M M**

### **1. Studieledighetslagen**

Enligt studieledighetslagen har arbetsgivaren under vissa förutsättningar rätt att skjuta på begärd ledighet för studier.

Om ledigheten motsvarar högst en arbetsvecka krävs fackets godkännande om arbetsgivaren vill skjuta på ledigheten mer än 14 dagar. Detsamma gäller om ledigheten avser utbildning, som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

I övrigt gäller att fackets godkännande krävs om arbetsgivaren vill skjuta upp en ledighet mer än sex månader efter arbetstagarens framställning.

Om arbetsgivaren vill skjuta upp en ledighet ska arbetstagaren och facket genast underrättas. Facket har rätt att inom en vecka efter underrättelsen begära överläggning.

Delegeras till sektionerna. Får inte delegeras vidare till AO.

### **2. Tjänstledighetsriktlinjer**

När arbetsgivaren beslutat om en förläggning av ledighet vid förkortad arbetstid vid föräldraledighet som inte överensstämmer med arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet (14 § föräldraledighetslagen 1995:584).

Inom Försäkringskassan gäller att arbetsgivaren, när en tjänstledighet, med eller utan löneavdrag, avslås eller inte beviljas fullt ut, ska informera berörd arbetstagarorganisation om det tilltänkta beslutet minst fem arbetsdagar i förväg. Arbetstagarorganisationen kan påkalla förhandling enligt 1 kap. 3§ allmänt löne- och förmånsavtal, ALFA.

Delegeras till sektionerna. Får delegeras vidare till AO.

### **3. Arbetstidsavtalet**

(Förslag är under beredning)

### **4. Medlemsstöd i samband med "komplicerade medlemsärenden", t ex utredning inför PAN och rehabilitering**

Medlemsärenden som är "mer komplexa", men inte rör uppsägning av anställd, delegeras till sektionerna. Får inte delegeras vidare till AO.

### **5. Systematiskt inrättande av andra anställningsformer än tillsvidareanställning - heltid ( t ex inrättande av studentpooler**

Delegeras inte till sektionerna.



## D. ANSTÄLLNING OCH LÖNESÄTTNING

### 1. Anställningar

#### **Befattningar inom IT**

Alla befattningar inom IT, utom IT-direktör, delegeras till sektion 27.

#### **Övriga befattningar**

##### Följande delegeras inte till sektionerna

- Alla chefer inom HK och Verksamhetsstöd.
- Plats- och Områdeschefer
- Hela HR-staben, HR Strategi och HR Verksamhetsnära
- Hela GD-staben
- LFC-, NFC- och KC-staberna
- VO-chefer inom kundkanalerna
- FMR och dess organisation
- Hela HR Verksamhetsstöd

##### Följande delegeras till sektionerna (se ovan beträffande sektion 27)

- Alla övriga befattningar

Sektionerna får delegera sitt mandat vidare till AO (inkl förhandlingar enligt LAS § 32 när det finns företrädesberättigade till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad).

### 2. Lönesättning vid sidan av lönerrevision

#### **Utdrag ur RALS:**

##### 9 §

*Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning vid myndigheten. Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.*

*Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.*

*Lokalt avtal får träffas om annan ordning.*

Enligt samverkansavtalet kan facket begära förhandling inom fem arbetsdagar från det att information enligt ovan har lämnats. Informationsmottagning och mandat att begära förhandling följer delegeringsordningen för anställningar (se ovan).

Sektionerna får delegera sitt mandat vidare till AO, men måste då säkerställa en rutin för hur lönesättningen och agerandet hålls samman inom sektionen.