

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Ärende: Allmänna anställningsvillkor och löneavtal mm för anställda vid Industriföretag, petroelumhandel, fastighetsförvaltning med mera för perioden 1 april 2017- 31 mars 2020

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Akademikerförbunden

Tid och plats: Perioden 18 april - 29 juni 2017, KFOs lokaler

Närvarande för

KFO: Tobias Nilsson, Christer Johansson

Akademikerförbunden: Marie From, Ulrika Emteryd
Cecilia Tazewell, Mira Lavikko, Anders Callermo, Elba Abreu jämte delegation

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal mellan KFO å ena sidan och Akademikerförbunden å andra sidan prolongerats med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

För tid efter den 31 mars 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning.

§ 2 Parterna upprättar en förteckning över företag som berörs av avtalet enligt bilaga 1.

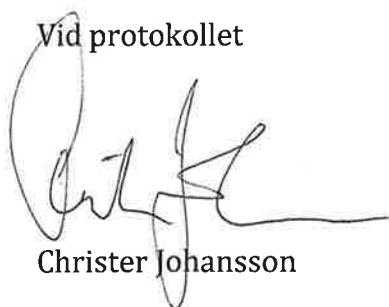
§ 3 Parterna träffade överenskommelse om lönebildning i företagen enligt bilaga 2.

§ 4 Parterna träffade överenskommelse om redaktionella ändringar i de allmänna anställningsvillkoren enligt bilaga 3.

§ 5 Arbetstidsbestämmelserna, samt bestämmelserna om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapsarbete, förs in i avtalet om allmänna anställningsvillkor. Vissa ändringar avseende texternas utformning och disposition har gjorts i förhållande till arbetsgivarens förslag. Parterna är överens om att dessa ändringar inte innebär några materiella förändringar eller på något sätt förändrar partsavsikten.

- § 6 Parterna träffade överenskommelse om att den befintliga avsättningen till deltidspension utökas med 0,2 % från och med den 1 april 2017 samt 0,3 % från och med den 1 april 2019. Arbetsgivare som inte uppfyller höjningen om 0,2 % fri-skrivs från dröjsmålsränta på förfallna betalningar av detta belopp.
- § 7 Parterna inrättade en arbetsgrupp för att se över avtalets semester- och arbetstidsbestämmelser i syfte att göra dem mer läsbara och lättolkade.
- § 8 Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolongeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.
- § 9 Förhandlingen avslutades.

Vid protokollet



Christer Johansson

Justeras;
Akademikerförbunden



Marie From

Arbetsgivarföreningen
KFO



Tobias Nilsson

LÖNEAVTAL AKADEMIKERFÖRBUNDEN

Industriföretag, petroelumhandel, fastighetsförvaltning med mera

Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter/företag.

Lönebildningen bör vara en positiv kraft i verksamheten och skapa förutsättningar för att medarbetare utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser.

Därför är det viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolicy. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Ett förtroendefullt samarbete mellan verksamhetens ledning/styrelse, akademikerföreningen och medarbetare är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla medarbetare.

Medarbetare som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran bör erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska ske i samband med förändringen.

En välfungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås. Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Medarbetaren ska bedömas utifrån samma principer oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av löneöversynen och har rätt till lönesamtal.

Löneöversynen ska, om möjligt, planeras och genomföras så att medarbetarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och medarbetare genomföra ett medarbetarsamtal. Samtalet ska äga rum årligen och innehålla:

- medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- medarbetarens förväntade arbetsresultat/målsättning
- medarbetarens bidrag till måluppfyllelsen
- medarbetarens kompetensutvecklingsplan

av
NK
CUF

Medarbetarsamtalet och den individuella kompetensutvecklingsplanen ska dokumenteras skriftligen och delges medarbetaren.

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningsätt som gör det möjligt att utföra aktuella arbetsuppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Anmärkning:

Se även i kollektivavtalets riktlinjer avseende kompetensutveckling.

Förberedande arbete

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen:

- analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar
- se över befintlig lönestruktur och vid behov utarbeta förslag till önskad lönestruktur
- ta fram en lista över Akademikerföreningens medlemmar och löner. Listan ska överlämnas till akademikerföreningen senast två veckor före överläggningen.

Överläggning

Där akademikerförening finns ska analysen – efter arbetsgivarens förberedande arbete – utmynna i en diskussion mellan arbetsgivaren och akademikerföreningen om önskvärda förändringar och en gemensam upprättad målbild inför lönerevisionen. Den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftning.

Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen, som ska vara individuell och differentierad, sker genom årliga lönesättande samtal mellan lönesättande chef och medarbetare. Medarbetarens lön påverkas av:

- arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad
- medarbetarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och målluppfyllelse.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska föra ett lönesamtal om:

- verksamhetens lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- medarbetarens bidrag till det gångna årets verksamhet, målluppfyllelse och utveckling
- värdera medarbetarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier

af
WS

- uppföljning av satta mål av medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning av medarbetarens bidrag till verksamheten i övrigt

Det individuella lönesättande samtalet ska avslutas med att lönesättande chef meddelar och motiverar förslag till ny lön till medarbetaren.

Om medarbetaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan.

Uppstår oenighet och medarbetare begär det förs frågan till lokal förhandling där akademikerförening finns.

Utfall och resultat

Om akademikerförening finns ska arbetsgivaren sammanställa föreningens löneutfall per medlem och det totala utfallet för akademikerföreningens medlemmar. Utfallet ska skriftligen meddelas akademikerföreningen.

Anmärkning:

Lokal förhandling kan påkallas om löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Utvärdering

Finns akademikerförening görs utvärderingen gemensamt och ska innehålla;

- analys av lönestrukturen före och efter lönerevisionen
- följa upp om osakliga löneskillnader rättats till
- analysera kvalitén och genomförandet av lönesamtalen, samt
- förhandlingsklimatet

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetsgivaren delgett akademikerföreningen utfallet.

Innan lokal förhandling avslutas har de lokala parterna möjlighet att få stöd och rådgivning, s k lönekonsultation, av de centrala parterna, om det uppkommit svårigheter i samband med lönebildningsprocessen.

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivareförbundet och Akademikerförbunden.

CLIF
NK

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd förhandling.

Omfattning

Detta löneavtal omfattar samtliga medarbetare som är anslutna till Akademikerförbunden om de inte är undantagna enligt nedan.

Undantag

I samband med att en medarbetare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren inte ska omfattas av löneöversynen.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas från löneökningstrymmet, om inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

Avtalat löneökningstrymme

Löneökningstrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Efter avslutad löneöversyn ska summan av de fasta kontanta lönerna för akademikerförbundens medlemmar ha ökat med lägst 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 1,8 procent 2019 per den 1 april respektive avtalsår.

Retroaktiv omräkning

Retroaktiva omräkningar görs från och med datum för lönerevision på utbetalda ersättningar och gjorda avdrag enligt nedan.

- Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare. Motsvarande gäller övriga ersättningar som beräknas i relation till månadslönen
- Sjukavdrag under kalenderdag 1 – 14 omräknas retroaktivt. Föräldraledighetsavdrag ska inte omräknas retroaktivt
- Tjänstledighetsavdrag omräknas retroaktivt

Giltighetstid

Löneavtalet gäller till och med den 31 mars 2020.

Arbetsgivarföreningen KFO och Akademikerförbunden ska i god tid före avtalets utgång uppta förhandlingar i syfte att träffa nytt avtal innan det gamla avtalet löpt ut.

Stockholm 20 juni 2020

Tobias Nilsson

Marie From

Arbetsgivarföreningen KFO

Akademikerförbunden

72
CUF ME

Förändringar i allmänna anställningsvillkor i avtalet för tjänstemän anställda vid *industrieföretag, petroleumhandel, fastighetsförvaltning m fl* 1 april 2017 – 31 mars 2020

§ 4 Semester

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3:1

Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt § 7 mom 1 kan tjänstemannen i stället för 25 semesterdagar erhålla fem dagars semester utöver den lagstadgade.

Mom 3:2

--

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en tjänsteman enligt § 7 mom 1:1 andra stycket i stället för särskild övertidskompensation erhållit längre semester eller inte längre har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt bestämmelsen i § 7 mom 1:2.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1

Anmärkingar

3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 7 mom 3:2, 4:1 respektive mom 8:3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

§ 6 Arbetstidsbestämmelser

Mom 1 Omfattning

Mom 1:1

Arbetstidsbestämmelserna ersätter arbetstidslagen i sin helhet.

Begreppet "tjänsteman" respektive "tjänstemannaklubb" i detta avtal innefattar "arbetsledare" respektive "arbetsledarklubb".

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

Mom 1:2

Bestämmelserna i momenten 2-9 gäller ej beträffande:

- tjänstemän i företagsledande ställning
- arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat

Mom 1:3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation skall ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 7 mom kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen skall vara undantagen från bestämmelserna i momenten 2-9. Sådan överenskommelse får endast träffas för:

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

Anmärkning till mom 1:2 och 1:3

Enligt momenten 1:2 och 1:3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i momenten 2-9. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren, den enskilde tjänstemannen och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän.

Den totala arbetstidens omfattning ska diskuteras mellan den berörda tjänstemannen och arbetsgivaren i utvecklingssamtalet. Utöver dessa samtal kan tidsregistrering ske genom tidsstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän.

På begäran av tjänstemannaklubben skall arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Att vissa tjänstemän inte omfattas av bestämmelserna i momenten 2-9 kan innebära särskilda hälsorisker och bör därför särskilt beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mom 1:4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 1:2 och 1:3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skall vara undantagna från bestämmelserna i momenten 2-9 i de fall

AV
NE

tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänsen eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se mom 12.

Mom 2 Sammanlagd och ordinarie arbetstid

Mom 2:1 Sammanlagd arbetstid

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

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

Mom 2:2 Ordinarie arbetstid

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

För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Anmärkning: *Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.*

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

Anmärkning: *Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året skall kunna tillämpas.*

Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Mom 3:1

Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Enas de lokala parterna inte om annat skall rast förläggas så att tjänstemannen inte utför arbete mer än fem timmar i följd.

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

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

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

Mom 4 Dygnsvila

Mom 4:1 Huvudregel

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

Mom 4:2 Undantag

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

Mom 4:3 Avvikelser gällande förläggning av motsvarande ledighet

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

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

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

***Anmärkning:** Med annat lämpligt skydd avses inte enbart ekonomisk kompensation.*

Mom 4:4 Förläggning av motsvarande ledighet till ordinarie arbetstid

Förlägger arbetsgivaren den motsvarande ledigheten till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Mom 4:5 Nattarbete

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

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

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

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

Mom 4:6 Nattarbetande

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

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

Anmärkning:

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

Mom 4:7 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker

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

Mom 5 Veckovila

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

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

Veckovilan skall så långt som möjligt förläggas till veckoslut.

Är det inte möjligt att reglera beredskapstjänstgöring på ett sådant sätt att reglerna om veckovila kan följas, skall berörda tjänstemän i anslutning till fullgjord beredskapstjänstgöring erhålla ledighet motsvarande en ordinarie arbetsdag utan löneavdrag i samband med veckoslut.

Vid kontinuerligt skiftarbete samt vid beredskap upprättas scheman som bör vara så utformade att avtalets regler om veckovila uppfylls.

Protokollsanteckning:

KFO och Unionen/Akademikerförbunden/Ledarna är ense om att det i vissa fall kan vara förenat med svårigheter att upprätta sådana scheman och att därför lokal överenskommelse kan träffas som innebär att avvikelser görs från avtalets regler i syfte att uppnå ändamålsenliga scheman. Sådana överenskommelser bör samordnas mellan de lokala fackliga organisationerna och skall underställas respektive förbund för godkännande.

Mom 6 Övertid

Med övertidsarbete avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbete har beordrats på förhand; eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 6:1 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Har övertidsarbetet utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning: *Beträffande deltidsanställda tjänstemän skall arbete som ersätts enligt § 7 mom 4:2 avräknas från övertidsutrymmet i mom 6:1 nedan.*

Mom 6:1

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

Mom 6:2

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, skall kunna slutföras.

Mom 6:3

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, skall avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 6:1 ovan.

Ersätts övertiden med ledig tid (kompensationsledighet) återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 6:1 ovan.

Exempel:

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 6:1. Överenskommelse

träffas om att tjänstemannen skall kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 6:1 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under tolvmånadersperioden får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersatts med kompensationsledighet skall, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum. Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se mom 12.

Mom 6:4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid skall underställas förbundsparten för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se mom 12.

Mom 6:5

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 150 timmar per tolvmånadersperiod.

Mom 6:6

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, skall övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 6:1 ovan.

Mom 7 Jourtid

Mom 7:1

Är det på grund av verksamhetens natur nödvändigt att tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mom 7:2

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se mom 12.

Mom 7:3

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

Mom 8 Beredskap

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

Anmärkning:

Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.

Mom 9 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom 6 och jourtid enligt mom 7. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 10 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av arbetstidsbestämmelserna skall först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Uppnår inte de lokala parterna enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

En tvist kan av central part hänskjutas till Arbetstidsnämnden enligt § 6 mom 11 för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjuts till arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut.

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

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

Mom 11 Arbetstidsnämnd

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

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

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

Mom 12 Lokala överenskommelser

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av mom 1:4, mom 6:3-6:5, eller mom 7:2 skall gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av PTK-förbund.

Önskar endera parten att den lokala överenskommelsen eller möjligheten till lokal överenskommelse skall bestå, skall den skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden.

Förbundsparterna kan förlänga den lokala överenskommelsens uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

I sista hand kan frågan huruvida överenskommelsen skall bestå eller ej tas upp till prövning enligt huvudavtalet KFO-PTK.

§ 7 KOMPENSATION FÖR ÖVERTID, MERTID, FÖRSKJUTEN ARBETSTID, BEREDSKAP OCH JOUR, SAMT RESTID

Mom 5 Förskjuten arbetstid

Mom 5:1

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för skiftarbete/förskjuten arbetstid

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 5:2

Med förskjuten arbetstid eller skiftarbete avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt moment 5:4 nedan.

Protokollsanteckning

a) Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på skift/förskjuten arbetstid. Gör tjänstemannaparten i enskilt fall gällande att skälig anledning till skiftarbete/förskjuten arbetstid ej föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra skiftarbete/förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultat av de förhandlingar som kan komma att begäras.

b) Tillämpas ett system för flexibel arbetstid utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs inom den så kallade bandbredden.

Mom 5:3

PW
CLF ME

Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om skiftarbete/förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av skiftarbetet/arbetstidens förskjutning.

Mom 5:4

Skiftarbete/förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

måndag-fredag

- från kl 18 till kl 22

månadslönen
600

- från kl 22 till kl 06

månadslönen
400

lördag-måndag

- från lördag kl 06 till måndag kl 06

månadslönen
300

Vid helger gäller dock följande:

- från kl 06 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärds dagen och Alla Helgons dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
300

- från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 06 på nationaldagen, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
150

Mom 5:5

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Mom 5:6

Ersättning för skiftarbete/förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

Mom 6 Beredskapsarbete**Mom 6:1**

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 6:2

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

Mom 6:3

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
Dock gäller följande:	
fredag-söndag	
- från fredag kl 18 till lördag kl 06	<u>månadslönen</u> 1000
- från lördag kl 06 till måndag kl 06	<u>månadslönen</u> 700
vid helger	
- från kl 18 dagen före till kl 06 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag	<u>månadslönen</u> 1000
- från kl 06 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 700
- från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 06 på nationaldagen, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

Mom 6:4

Vid påkallad inställelse i arbetet utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för tre timmar.

Mom 6:5

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Mom 6:6

Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Mom 7 Jourtid

Mom 7:1

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom 7:2

Med jourtid avses tid då ~~arbetsledaren~~ tjänstemannen ej har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

Mom 7:3

Jourtid ersätts per jourtimme med	<u>månadslönen</u> 600
Dock gäller följande:	
fredag-söndag	
- från fredag kl. 18 till lördag kl 06	<u>månadslönen</u> 400
- från lördag kl. 06 till måndag kl 06	<u>månadslönen</u> 300
vid helger	
- från kl 18 dagen före till kl 06 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag	<u>månadslönen</u> 400
- från kl 06 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 300
- från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 06 på nationaldagen pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 06 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 150

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

Mom 7:4

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

Mom 7:5

Jourtid ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom 8 Restidsersättning

Anmärkning

Tjänsteresor är ett naturligt inslag i företagets verksamhet och förekommer såväl inom som utom landets gränser. Tjänsteresor kan ske inom den dagliga arbetstiden, men även utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Tjänstemännens resande i tjänsten har ökat under de senaste åren och jämfört med tidigare förläggs restiden oftare utanför den ordinarie arbetstiden. Detta medför att tjänstemannens fritid minskar samt att möjligheten till återhämtning från arbetet och resande ibland uteblir.

Mot bakgrund av ovanstående är det parternas uppfattning att arbetsgivare särskilt ska uppmärksamma tjänstemannens arbetsmiljö samt behov av återhämtning i samband med tjänsteresor.

Mom 8:1

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Har tjänstemannen rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 8:2 och 8:3 nedan.
- Har tjänstemannen inte rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 8:2 och 8:3 nedan, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

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

Mom 8:2 Förutsättningar för restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för tjänstemannen räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtages därför endast tjänsteresor utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Föreligger restid såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Har arbetsgivaren bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22–08 ej medräknas.

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

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 8:3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

månadslönen

240

utom när resan har företagits under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

månadslönen

190

Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Beträffande semesterlön - se § 4 mom 4:1, anmärkning 3.

Beträffande begreppet månadslön - se § 7 mom 3:2.

Mom 3:4 Uppsägningstid vid fyllda 67 år eller uppnådd pensionsålder

§ 13 Pensioner och försäkringar

Mom 1

Arbetsgivaren tecknar avtal om tjänstepension, trygghetsförsäkring vid arbetsskada, tjänstegrupplivförsäkring samt omställning.

Mom 2 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 2:1 Avsättning till deltidspension

Avsättning till deltidspension sker år 2017 med 0,2 % och år 2019 med 0,3 %.

Avsättningen sker även för tjänstemän som inte fyllt 25 år. Avsättningarna sker inom den för individen tillämpliga KTP-lösningen.

§ 14 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020. För tid efter den 31 mars 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

CLIF
FN
10/10