

Försvarsmaktens avtalssamling 2013 (FAS 2013)

FAS är en samling av de flesta kollektivavtal som gäller i Försvarsmakten.

Kapitel 1-17 i denna FAS utgörs av villkorsavtal och villkorsavtal-T. Texter med grått i dessa kapitel är försvarsmaktsavtal som antingen har ersatt eller kompletterar villkorsavtalen. De hänvisningar som finns i dessa försvarsmaktsavtal är till Alfa och Alfa-T. För att kunna ändra hänvisningarna till motsvarande bestämmelser i villkorsavtalen krävs att parterna på försvarsmaktsnivå genom kollektivavtal ändrar dessa försvarsmaktsavtal.

Innehållsförteckning

1 kap. Inledande bestämmelser	10
För Saco gäller:	10
Tillämpningsområde	10
Vissa definitioner	11
För Försvarsmakten gäller	12
2 kap. Förhandlingsordningar m.m.....	13
Arbetsgivarbeslut.....	13
Lokala avtal	13
Fredsplikt m.m.....	15
Enskilda överenskommelser	15
För Saco- S gäller	15
3 kap. Lön	17
Rätten till lön	17
Definitioner.....	17
Beräkning av lön under del av månad	18
För Försvarsmakten gäller därutöver	18
4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar	23
Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S.....	23
Bilaga 1 - Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar	26
Allmänt	26
Tillämpningsområde	26
Avvikelser från avtalet	27
Definitioner.....	27
Arbetstidens längd.....	29
Fastställande av omplaneringslista	31
Dygns- och veckovila	32
Flexibel arbetstid	33
Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid för heltidsarbetande.....	34
Arbetstid under tjänsteresa, förrättning och övning	42
Särskilda bestämmelser för deltidsarbetande arbetstagare	44
Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid.....	44
Underbilaga 1 - Bestämmelser i ALFA 4 kap. som gäller för arbetstagare hos Försvarsmakten.....	46
Underbilaga 2 - Arbetstagare som genomgår utbildning som avses i 4 §.....	52
5 kap. Semester	53
Rätt till semester	53
Intjänandeår och semesterår	53
Semesterns längd	53

Årssemester	53
Ej full årssemester i vissa fall	53
Obetald semester	53
Semester under en del av dagen	54
Semesterrätt vid viss frånvaro	54
Avräkning från lönen	54
Beräkning och förläggning av semesterledighet	54
Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid	54
Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning	55
Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning	55
Semesterns förläggning	56
Sparad semester	56
Semesterlön	56
Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut	57
Semesterersättning	57
Bilaga till kapitel 5	58
Exempel på kvotsemester	58
6 kap. Löneavdrag	60
Allmänna bestämmelser om löneavdrag	60
Beräkning av löneavdrag	60
Löneavdrag vid ledighet	61
Löneavdrag för karensdag	62
Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §	62
<i>För Försvarsmakten gäller</i>	62
Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning	62
Löneavdrag vid arbetskada	63
Löneavdrag vid föräldraledighet	63
Löneavdrag vid föräldraledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § ...	63
Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet	63
Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet	63
Löneavdrag vid avstängning	63
Löneavdrag vid "försättande ur tjänstgöring"	64
7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.	65
Rätten till lön under sjukfrånvaro	65
Villkor för lön under sjukfrånvaro	65
Sjukanmälan och skriftlig försäkran	65
Läkarintyg och tandläkarintyg	65
Sjuklön (dag 1-14)	66

Lokalt avtal om sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring.....	66
Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)	67
Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling	68
Rehabiliteringstillägg	68
För Försvarsmakten gäller	68
8 kap. Lön under föräldraledighet.....	69
Föräldrapenningtillägg.....	69
Föräldrapenningtilläggets storlek – huvudregel.....	69
Föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall	70
Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning.....	70
Tillägg vid tillfällig föräldrapenning	70
Tillägg vid graviditetspenning	71
För Försvarsmakten gäller	72
9 kap. Lön under ledighet i övrigt.....	73
Ledighet med lön.....	73
Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök.....	73
Annan ledighet utan löneavdrag	73
<i>För Försvarsmakten gäller.....</i>	<i>74</i>
Lön till smittbärare	74
Lön under ledighet för studier.....	74
Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret.....	74
Repetitionsutbildning	74
<i>För Försvarsmakten gäller.....</i>	<i>74</i>
Tjänstgöring som reservofficer.....	75
Övrig totalförsvarsutbildning.....	75
10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning.....	76
Inledande bestämmelser	76
Vissa definitioner	76
Grundläggande bestämmelser	77
Resekostnadsersättning	77
Allmänt	77
Utrikes tjänsteresa.....	77
Traktamente m.m.....	78
Allmänt	78
Inrikes tjänsteresa	78
Utrikes tjänsteresa.....	78
Tillämpning vid arbetskonflikt	79
Förskott	79

Reseräkning m.m.....	79
Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar	80
Inledande bestämmelser	80
Tidsbegränsad placering.....	80
Tidsbegränsad anställning	81
Tjänsteresa	81
Grundläggande bestämmelser vid tjänsteresa.....	81
Förrättningstillägg	82
Restidsersättning.....	83
Reskostnader	83
Bestämmelser vid utbetalning av ersättningar	84
Flyttersättning	84
Dagpendling.....	86
Veckopendling	86
Fri beklädnad m.m.....	87
Särskilda skäl.....	87
Giltighetstid	88
Avsiktsförklaring avseende ändring i FMs avtal om rörlighet och kostnadsersättningar	88
Försvarsmaktens allmänna råd för tillämpning av "Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar"	89
<i>Till 1 § Inledande bestämmelser</i>	89
<i>Till 2 § Tjänsteresa</i>	89
<i>Till 3 § Reskostnader</i>	91
<i>Till 5 § Flyttersättning</i>	91
<i>Till 6 § Dagpendling</i>	92
<i>Till 7 § Veckopendling</i>	93
Exempel 1	94
Beslut om ersättning vid veckopendling	94
Exempel 2	95
Beslut om ersättning vid dagpendling.....	95
11 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa	96
Villkor för flyttersättning	96
Flyttersättning i vissa fall	96
Vad ingår i flyttersättningen?	97
Ersättning för hemresa under långtidsförrättning.....	97
Särskilda skäl.....	97
Bilaga till 11 kap.	98
12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader	100
Rätt till sjukvårdersättning.....	100

Apotekskort/högekostnadskort.....	100
Särskilda skäl.....	100
Läkarvård, tandvård och psykologbehandling.....	100
Sjukgymnastik.....	101
Sjukhusvård.....	101
Läkemedel.....	101
Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands.....	101
För Försvarsmakten gäller.....	101
13 kap. Särskilda villkor, innehav av flera anställningar.....	102
Grundregler.....	102
Ledighet ska beviljas.....	102
Ledighet kan beviljas.....	102
Ledighet för sakkunniga i regeringskansliet.....	103
Ledighet för vissa domare.....	103
Ledighet för att vara ledamot av riksdagen.....	103
Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall.....	104
Arbetstagare som omplacerats.....	104
Fullmaktshavare som förflyttats.....	104
Arbetshindrande bisyssla.....	104
Konkurrensbisyssla.....	104
Bisysseförbudet i LOA.....	105
14 kap. Uppsägning m.m.	106
Avgångsskyldighet.....	106
Uppsägning från arbetstagarens sida.....	106
Uppsägning från arbetsgivarens sida.....	106
Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning.....	107
Enskild överenskommelse.....	107
15 kap. Utbetalning.....	108
Månadsutbetalning.....	108
Ändrad lön enligt RALS.....	108
Förskott.....	108
För Försvarsmakten gäller.....	109
Andra utbetalningar.....	109
16 kap. Giltighetstid.....	129
Giltighetstid.....	129
17 kap. Bilagor till villkorsavtalet.....	130
Bilaga 1 - Myndighetsområden i vissa fall.....	130
Bilaga 2 - Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor.....	131

Bilaga 3 - Flyttersättning.....	132
Bilaga 4 - Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbets- tid eller koncentrerad tjänstgöring.....	133
Bilaga 4 a - Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 § ..	138
Bilaga 5 - Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor.....	139
Bilaga 6 - Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet	142
Bilaga 7 "Kvotberäknad semester"	145
Bilaga 8 - Specialbestämmelser för läkare.....	146
Bilaga 9 - Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §.....	148
18 kap. Befälsförstärkningsavtal (BFA).....	150
Inledande bestämmelser	150
Anställning	150
Lön och anställningsvillkor.....	151
Resekostnader m.m.....	151
Giltighetstid m.m.	151
19 kap. Avtal om anställningsvillkor för reservofficerare.....	152
20 kap. Chefsavtal.....	154
Tillämpningsområde	154
Vissa definitioner	154
Den lokala chefskretsen	154
Domstolarnas chefskrets	155
Lönesättning	155
För Saco-S gäller följande:	156
Allmänna anställningsvillkor	156
Samarbetsrådet	157
Giltighet m.m.	157
Arbetsgivarnyckel till chefsavtalet.....	158
Avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.	159
Försvarsmaktens chefsavtal	160
Precisering av chefskretsen i Försvarsmakten	160
21 kap. Försvarsmaktsavtal om vissa villkor för Kungahusets adjutanter	162
22 kap. Avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarsmakten (ÖVA).....	163
Särskilda förmåner.....	163
Överlevnadsövningar mm	164
Giltighetstid	164
23 kap. Försvarsmaktens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarsmakten	165
Allmänt	165
Deltagande i nationell tävlings- och träningsverksamhet	165
Deltagande i internationell tävlings- och träningsverksamhet	165

Deltagande i Försvarsmaktens elitsatsning	165
24 kap. Avtal om löner för flygförare inom Försvarsmakten (ALFF)	166
25 kap. Försvarsmaktens timanställningsavtal	169
Tidsbegränsad anställning	169
Förnyad tidsbegränsad anställning.....	169
Arbetsökande står till arbetsgivarens förfogande	169
Lön	170
Inget besked om anställnings upphörande	170
Beslut om anställning med stöd av detta avtal	170
Beslut om anställning och förmåner vid anställning	170
Avtalets giltighetstid	170
Bilaga 1	171
Bilaga 2	172
Bilaga 3	172
Kap. 26 Utlandsavtal	173
Bilaga 1 till kap. 26.....	175
Underbilaga 1	183
Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar	184
Bilaga 1 - Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar	186
Underbilaga 1 - Faktorer som ingår i insatstilläggs kalkylatorn	194
27 kap. Förhandlingsordningsavtal för Försvarsmakten FHA- FM.....	195
Inledande bestämmelser	195
Information enligt 19-20 § § MBL.....	195
Information	195
Samverkansförhandling enligt 11, 12 och 14 § § MBL	196
Samverkansförhandling och facklig vetorätt i vissa fall enligt 38-40 § § MBL	196
Avslutande bestämmelser	197
Bilaga 1- Arbetsgivarnyckel.....	198
Bilaga 2 - Handlingsregler för tillämpningen av fha-fm.....	199
<i>Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM</i>	<i>199</i>
Kollektivavtalsförhandlingar enligt 10 § MBL.....	200
Information enligt 19-20 § § MBL.....	201
<i>Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM</i>	<i>201</i>
Samverkansförhandlingar enligt 11, 12 och 14 § § MBL	202
<i>Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM</i>	<i>202</i>
Samverkansförhandling och facklig vetorätt enligt 38-40 § § MBL.....	203
<i>Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM</i>	<i>204</i>

Information och samverkansförhandling före beslut om anställning	205
Förhandling i rättstvist enligt 63-69 § § MBL	205
28 kap. Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM.....	207
A Inledande bestämmelser	207
B Förbandsavtal	208
C Centrala samverkansgrupper för utveckling inom Försvarmakten	208
D Avslutande bestämmelser	209
Bilaga A	210
Bilaga B	211
Bilaga C	212
Bilaga D	213
Bilaga E	214
Bilaga F	215
Bilaga 1 - Arbetsgivarnyckel	216
Bilaga 2 - Parternas gemensamma handlingsråd för tillämpningen av avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM	217

1 kap. Inledande bestämmelser

För Saco gäller:

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål. Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser. Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal gäller arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt villkorsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser eller
- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen.

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med 1 oktober av Villkorsavtalet.

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.

Vissa definitioner

2 §

Arbetsgivaren	Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat ¹ .
Myndighetsområde	Område som anges i <u>bilaga 1</u> .
Arbetstagarorganisation	I detta avtal avses med central arbetstagarorganisation: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna och SEKO. Lokal arbetstagarorganisation: den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall enligt av 5 § II huvudavtalet.
Deltidsanställd arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning samt vid tillämpning av avtalet även delpensionsledig arbetstagare
Deltidsarbetande arbetstagare	Deltidsanställd arbetstagare, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst fyra hela kalenderveckor i följd.
Delpensionsledig arbetstagare	Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med delpension enligt avtalet 2002-02-01 om delpension för arbetstagare hos staten m.fl.
Koncentrerad tjänstgöring	Avser arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A. Koncentrerad tjänstgöring innebär att en arbetstagares (oavsett heltids- eller deltidsarbetande) arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.
Oregelbunden arbetstid	Arbetstid som fastställs i lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 26 §.

¹ Med arbetsgivaren avses i avtalet vederbörande myndighet eller frivillig medlem i Arbetsgivarverket (se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel), om inte annat anges i särskild not.

Vissa definitioner i FAS	
2 a §	
Arbetsgivaren	Försvarsmakten eller den organisation som Försvarsmakten bestämmer om inte Arbetsgivarverket eller regeringen föreskriver annat
Deltidsanställd arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning
Deltidsarbetande arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning, 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
Fast lön	Individuell lön, tariffön och fasta lönetillägg
Central arbetstagarorganisation	OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S samt SEKO
Lokal arbetstagarorganisation	Den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet
Myndighet	Försvarsmakten
Myndighetsområde	Försvarsmakten samt, såvitt gäller militära arbetstagare, även Regeringskansliet (försvarsdepartementet), Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarets högskolan, Totalförsvarets forskningsinstitut, Totalförsvarets pliktverk och Inspektionen för strategiska produkter
Förband/skola	Organisationsenhet inom Försvarsmakten enligt gällande föreskrifter om verksamheten vid Försvarsmakten (Verksamhetsordning)

2 kap. Förhandlingsordningar m.m.

Arbetsgivarbeslut

1 §

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

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

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

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

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

Protokollsanteckningar:

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

Lokala avtal

2 §

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

Utöver det som sägs i första stycket får lokalt kollektivavtal slutas om kostnads-ersättningar och om naturaförmåner.

2a §

Lokalt kollektivavtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt 4 kap. 13 - 15 § § och för arbetstagare med oregelbunden arbetstids-förläggning enligt 4 kap. 26 §. Speciella regler om förhandlingsordningar gäller för vissa arbetstagare enligt 4 kap. 25-26 § § och bilaga 2. Speciella regler gäller även för arbetstagare enligt 5 kap. 11 §.

Anmärkning

Lokala kollektivavtal som slutits med stöd av ALFA eller Avtal om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands fram till och med 2013-03-31 anses

ha slutits med stöd av Villkorsavtalet. Enskilda överenskommelser som slutits och arbetsgivarbeslut som fattats med stöd av ALFA anses ha slutits resp. fattats med stöd av Villkorsavtalet.

Centrala avtalsbestämmelser som upphörde vid ALFA:s ikraftträdande den 1 januari 1997 men som efter ikraftträdandet tillämpas till följd av övergångs-bestämmelse till någon regel i ALFA, gäller som lokalt kollektivavtal om inte centrala eller lokala parter har enats om något annat.

3 §

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagar-organisation 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.

4 §

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt.

Om en förhandling om lokalt kollektivavtal på arbetsgivarsidan förs av en regional eller lokal arbetsgivare (enhet hos en arbetsgivare) efter överlämnande från en överordnad arbetsgivare gäller följande.

- Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan den överordnade arbetsgivaren 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.

För Försvarsmakten gäller

Om en förhandling om lokalt avtal på arbetsgivarsidan förs av ett förband eller skola m.m. efter överlämnande från Försvarsmakten gäller följande:

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling på Försvarsmaktsnivå, om någon av parterna 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.

5 §

Ett lokalt kollektivavtal enligt 2 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som Villkorsavtalet, om inte parterna enas om kortare tid.

Undantag

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § eller enligt bilaga 2 och bilaga 5 gäller tills vidare under Villkorsavtalets giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.

Fredsplikt m.m.

6 §

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

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

Enligt 10 kap. 9 § tredje stycket gäller dock vissa särskilda regler om tillämpning av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning i samband med lockout.

För Försvarsmakten gäller

Lokala avtal

4 a §

Inom Försvarsmakten träffas lokala avtal (Försvarsmaktsavtal) mellan Försvarsmakten (Försvarsmaktsnivå) och lokal arbetstagarorganisation.

Vid förband och skolor m.m. träffas lokala avtal (Förbandsavtal) med stöd av Försvarsmaktsavtal mellan förband och skolor m.m. (Förbandsnivå) och den del av arbetstagarorganisationen som denne bestämmer.

Enskilda överenskommelser

7 §

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. 19 § och 9 kap. 6 §, avse en period om högst ett år.

Innan överenskommelsen träffas, ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

För Saco- S gäller:

Enskilda överenskommelser

7 §

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.

3 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. Lönen består av individuell lön² och i förekommande fall lönetillägg.

Lönen betalas normalt ut per kalendermånad.

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

För Försvarsmakten gäller:

Lönerevidering enligt RALS sker enligt aktuellt kollektivavtal mellan Försvarsmakten och OFR/O FM, OFR/S och Saco-S FM.

Definitioner

2 §

Individuell lön	Lön i anställningen, motsvarande anställningens omfattning, fastställd för månad.
Lönetillägg	Lönetillägg 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.
Fast löneavdrag ³	Månadsavdrag enligt 6 kap. 2 § på grund av ledighet eller löneväxling.
Rörliga löneavdrag	Arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag och timavdrag enligt 6 kap. 2 §.
Fast lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg.
Fast kalenderdagslön	3,3 procent av fast lön.
Fast arbetsdagslön	4,6 procent av fast lön.
Aktuell lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg och fasta löneavdrag.
Aktuell kalenderdagslön	3,3 procent av aktuell lön.
Aktuell arbetsdagslön	4,6 procent av aktuell lön.
Timlön för arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 165.
Timlön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 175. I förekommande fall kvotberäknad.

Upplysning

Timlönebegreppet innebär inte att timanställning är en anställningsform.

² Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tariffön) förekomma.

³ Regelbundet återkommande arbetsdagsavdrag t.ex. vid föräldraledighet 1-4 dagar/vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd hanteras enligt bestämmelser i 6 kap. 7 §.

Beräkning av lön under del av månad

3 §

Om lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut som aktuell kalenderdagslön.

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 Försvarsmakten gäller därutöver:

3 a §

Förbandsavtal får slutas om ordning och riktlinjer för fastställande av lön vid nyanställning.

Om ett sådant avtal ej har slutits gäller följande.

- a) Vid beslutet ska beaktas vad som gäller för andra anställda inom förbundet.
- b) Innan arbetsgivaren fattar sitt beslut ska arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisationen om det tilltänkte beslutet.
- c) Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut före informationen.

Anmärkning:

Särskilda skäl avser bl.a. fall där ett iakttagande av informationsskyldigheten innebär dröjsmål som kan leda till att anställningen av en viss person hindras.

- d) Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet. Förhandling om ett beslut som redan fattats får endast avse frågan om lönen ska sättas högre än vad arbetsgivaren beslutat. I förekommande fall tillämpas bestämmelserna i 6 § femte och sjätte styckena.

Högre lön under pågående anställning

6 a §

Om en arbetstagare redan har en anställning får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren ska ha högre lön än den som hittills gällt, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det.

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagar-organisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Förbandsavtal får slutas om formerna för informationen och om att arbetsgivaren får fatta beslut utan att först informera arbetstagarorganisationen.

Arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om det tilltänkta beslutet.

Om en förhandling förs på arbetsgiversidan av ett förband eller skola med stöd av befogenhet i Försvarsmaktsavtal, gäller följande:

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan parterna på Försvarsmaktsnivå, om någon av parterna begär det. Framställningen om en sådan förhandling görs skriftligen inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen på förbandsnivå avslutats.

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

Lönen ska bestämmas med iakttagande av löneprinciperna i gällande RALS och förbandets lönepolitik.

Tidsbegränsad lön

6 b §

Förbandsavtal kan träffas om i vilka situationer beslut om tidsbegränsad lön får fattas. Detta gäller vid placering på befattning som är tidsbegränsad till sin natur eller då arbetsuppgifterna är tidsbegränsade eller då särskilda skäl föreligger.

Beslutet om tidsbegränsad lön får fattas för befattningsplaceringar som har en varaktighet under högst tre år.

Anmärkning:

Vid återgång till tidigare befattning eller till annan befattning ska lönevärderingen göras för eventuell höjning av den individuella lönen som gällde i den befattning som föregick den tidsbegränsade befattnings-placeringen. Hänsyn ska tas till mellanliggande lönerevisioner.

Organisationsförändring

10 a §

Vid en organisationsförändring på förbandsnivå, ska berörda arbetstagarorganisationer ges tillfälle till förhandling om anställnings-villkoren. Vid förhandlingen ska beaktas vad som gäller för andra anställda inom förbundet/skolan.

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan parterna på Försvarsmaktsnivå, om någon av parterna begär det. Framställningen om en sådan förhandling görs skriftligen inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen på förbandsnivå avslutats.

Om parterna inte enas vid förhandlingen beslutar arbetsgivaren i frågan.

Fast lönetillägg

3 a §

Dyktillägg

En arbetstagare som fullgör dykeriverksamhet och har vederbörlig dykkompetens eller dykledarkompetens enligt Försvarsmaktens krav erhåller ett månatligt tillägg på 1 600 kronor.

Dyktillägget dras in vid tjänstledighet utan lön.

Arbetsgivaren får besluta om annan ersättning under tid då arbetstagare deltar i prov och försök enligt Dyk R:säk, kap 9 eller vid särskild beordrad verksamhet.

En dykare, som har rätt till dyktillägg, men enligt dykläkare av medicinska skäl inte kan fullgöra dyktjänstgöring inom Försvarsmakten behåller dyktillägget så länge som anställningen i Försvarsmakten kvarstår.

Rörliga lönetillägg

Ammunitionsröjningstillägg

En arbetstagare har ammunitionsröjningstillägg enligt följande:

Ammunitionsslag	Arbete	B
1 Med tändanordning och spräng- laddning försedd OXA(Oex- ploderad ammunition)/ sjöfynd av inom Försvarsmakten känd konstruktion.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	215 kronor per dag
2:1 Med tändanordning och spräng- laddning försedd OXA/sjöfynd av inom Försvarsmakten okänd konstruktion.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	740 kronor per dag
2:2 OXA /sjöfynd enligt pkt 1, belägen på sådant vattendjup att dyk- utrustning krävs vid arbete.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	740 kronor per dag.
3 OXA / sjöfynd enligt pkt 2:1, belägen på sådant vattendjup att dykutrustning krävs vid arbete.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	1270 kronor per objekt.
4 Ammunition av under 1-3 angivet slag.	Desarmering, desaptering, tömning eller partiell sprängning med spränglist eller sprängform som har utförts efter godkännande av HKV Säkerhets- inspektionen.	1270 kronor per objekt, i förekommande fall utöver det tillägg som kan utgå enligt 1-3

Anmärkningar:

A) Med sjöfynd avses detsamma som i Säk1 Amröj.

B) Ersättning enligt punkt 4 för partiell sprängning med spränglist eller sprängform **utgår ej** om andra metoder, t ex sprängplatta eller röjningsladdning kan användas.

C) Vid omfattande ammunitionsröjningsuppdrag utöver vad som följer av Säk1 Amröj eller vid ammunitionsröjningsuppdrag som på grund av särskilda omständigheter måste utföras under förhållanden som innebär onormalt stor risk, får arbetsgivaren bestämma att tillägg ska utgå med annat belopp än som följer av bestämmelserna i ovanstående tabell. Beloppen ska normalt bestämmas före uppdragets påbörjande och bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagar-organisation på förbandsnivå.

D) En arbetstagarare som utför beordrad ammunitionsröjning ska vara behörig att utföra uppdraget. Med behörig arbetstagarare avses:

1. Arbetstagarare som genomgått av Försvarsmakten anordnad utbildning i ammunitionsröjning eller röjning av sjöfynd.

2. Övrig personal som enligt Säk1 Amröj får röja särskilt angiven svensk OXA.

Tillfälligt hopptillägg

Den arbetstagarare som genomför hopp utbildning eller den som fullgör tillfälligt fallskärmstjänst erhåller 100 kronor per dygn under den tid som utbildningen eller den tillfälliga fallskärmstjänsten pågår.

Anmärkning

Med arbetstagarare som utför "tillfällig fallskärmstjänst" avses inte den arbetstagarare som i sin ordinarie befattning är placerad i fallskärmstjänst.

Flygriskstillägg

En arbetstagarare, som inte är upptagen på flygtjänstorder eller inte har flygtjänst som sin dagliga gärning, har flygriskstillägg med 70 kronor per dygn, då han enligt föreskrift eller på order deltar i flygning.

Flygriskstillägg utbetalas dock inte till arbetstagarare som har flygtillägg eller tillfälligt hopptillägg. Flygriskstillägg erhålls inte heller vid färd med flygplan i reguljär linjetrafik eller under därmed likartade förhållanden.

Arbetstidsberoende tillägg

Jourtillägg, mertidsersättning, obekvämtidstillägg, omplaneringstillägg, övningsdygnersättning, restidsersättning, tjänstgöringstillägg och övertidsersättning.

Övertidsersättning ger ej underlag till semestertillägg

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Försvarmakten har ersatt 4 kap. villkorsavtalet med tre egna avtal om arbetstid. Nedan återges avtalet mellan Försvarmakten och OFR/O FM och OFR/S. De skillnader som finns i avtalen mellan Försvarmakten och Saco-S FM respektive SEKO Försvar anges på aktuell plats i texten.

Förhandlingsprotokoll till Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S

1 §

Parterna tecknar Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar m.m. med bilaga (bilaga 1).

2 §

Parterna är överens om att nedanstående avtal upphör att gälla i och med att parterna sluter Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.

- Försvarmaktens avtal om arbetstid 2001-04-06.
- Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S 2012-02-13.
- Försvarmaktsavtal om jour och ställningstjänst, chefslöner och arbetstid i insats utom regleringen avseende chefslöner.
- Samtliga förbandsavtal som slutits med stöd av nuvarande Avtal om arbetstid och arbets-tidsberoende ersättningar utom arbetstidsavtal som slutits vid F7, sjöförbanden och helikopterflottiljen samt Avtal om lokala arbetstidsbestämmelser vid tjänstgöring ombord på marinens segelfartyg under segelfartygsexpedition slutet vid SSS.
- Beredskaps- och insatsavtal (I-avtalet) samt Försvarmaktsavtal om särskild verksamhet (SV-avtalet).

3 §

Parterna är överens om att nedanstående villkor upphör att gälla i och med att parterna sluter Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar:

- Tjänstgöringstillägg vid förbandsövning i Avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarmakten (ÖVA). 3 § första meningen i nämnda avtal ersätts enligt följande:

”Vid förbandsövning har arbetstagaren rätt till fria måltider. Vid annan övningsverksamhet samt vid sjötjänstgöring på marinens och av andra av marinen bemannade fartyg har arbetstagaren rätt till fria måltider samt ett tjänstgöringstillägg med 62 kronor/dygn.”

Detta innebär i övrigt ingen ändring av ÖVA.

- 5 § i Försvarmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan. (Upplysning: Resterande delar av Försvarmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan upphör att gälla genom att parterna sluter Försvarmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats.)

HÖGKVARTERET Datum Beteckning 2012-10-08 16 115:65477 Sida 2 (4)

Parterna är överens om att punkten Helgtillägg i Försvarmaktens avtal om lön, avsnitt III, 2 kap. 3a § upphör att gälla den 31 december 2012.

4 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående verksamheter är föremål för **undantag från arbetstidreglering** enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv.

- **Insatsverksamhet** som beordras av ÖB eller C Insats och regleras i order och som på grund av arbetets art inte kan arbetstidsplaneras.

Med insatsverksamhet avses:

- såväl själva insatsen som stödinsatser inom insatsområdet samt vid uppkommen händelse även stödinsatser inom och utom insatsområdet,
- även förberedelsetid i högst åtta (8) veckor (som inte behöver vara sammanhängande),

– verksamhet i samband med beredskapskontroll som har beordrats av ÖB eller C Insats.

– **Övning som inte kan tidsplaneras**

Med sådan övning avses verksamhet för att öva och samträna stabs- och/eller förbandsenheter, eller del därav, i deras uppgifter samt att pröva enheters användbarhet. Verksamheten ska vara sammanhängande och bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras. Med sådan övning avses även sammanhängande övning under kurs eller utbildning där arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras.

– **Högvakt**

Högvakten utgör en förbandsresurs för territoriell chef i alla beredskapsnivåer inom ramen för Försvarmaktens insats- och beredskapsplan. I förordningen (SFS 1996:927) med bestämmelser för Försvarmaktens personal framgår att militär personal svarar för vaktjänst vid statschefens residens och att närmare bestämmelser om högvakten meddelas av Försvarmakten. I Försvarmaktens föreskrift (FFS 2005:6) med instruktion för överkommendanten och kommendanten i Stockholm framgår dessutom bl.a. att befogenheten (för dessa) att utnyttja både av- och pågående högvaktsförband regleras i särskild ordning. Ersättningar och andra villkor för ovanstående undantag regleras i 27 respektive 28 §§ Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.

Om endera parten vill att undantaget ska gälla ytterligare verksamhet ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna. HÖGKVARTERET Datum Beteckning 2012-10-08 16 115:65477 Sida 3 (4)

5 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående verksamheter är föremål för **undantag från bestämmelserna om jour** enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv. Undantaget gäller dock inte för verksamhet som bedrivs på ett sådant sätt att den inte behöver undantas.

– Insatsberedskap för skyddsstyrkor. Med insatsberedda styrkor avses de styrkor som bl.a. har till uppgift att ingripa vid kränkningar av och angrepp på Sveriges territorium och svenska intressen i närområdet i tid av fred och kris. Här avses även TPSS.

– Verksamhet som bedrivs med specialutbildad personal som snabbt ska kunna analysera uppgifter om och agera på misstänkta kränkningar av Sveriges territorium och initiera avväjning av en sådan misstänkt kränkning, t.ex. incidentberedskap.

– Vakthavande befäl med uppgift i enlighet med andra punkten ovan.

Skyddsregel

En arbetstagare som har deltagit mer än två (2) månader i följd i verksamhet enligt 4 § ovan gäller en skyddstid innan skyldigheten att fullgöra jour inträffar. Skyddstiden omfattar hälften av den tid som arbetstagaren har tjänstgjort i verksamhet enligt 4 §, dock högst två (2) månader. Berörda parter vid förband får i det enskilda fallet överenskomma om kortare skyddstid.

Om endera parten vill att undantaget ska gälla ytterligare verksamhet ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

6 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående skäl utgör objektiva skäl till att inte ge kompenserande vila utan i stället **lämpligt skydd** (se 14 § Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).

En åtgärd måste vidtas för att undvika

– risk för hälsa eller säkerhet,

– att stora ekonomiska värden riskeras.

Parterna konstaterar gemensamt att lämpligt skydd innebär att arbetstagaren erbjuds ett samtal hos företagshälsovården.

Om endera parten vill tillföra ytterligare skäl att inte ge kompenserande vila utan i stället lämpligt skydd ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

7 §

Enligt 12 § Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar fastställs lista genom två alternativa metoder.

En utvärdering avseende tillämpning av två metoder för att fastställa lista bör genomföras 18 månader efter avtalets ikraftträdande. Endera parten kan därefter påkalla förhandling i denna fråga.

Bilaga 1 - Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar (för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S)

Allmänt

1 §

Detta avtal är träffat med stöd av 1 kap. 4 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). Avtalet kompletteras med en bilaga (underbilaga 1) som omfattar gällande bestämmelser i ALFA.

2 §

Detta avtal ersätter ALFA 4 kap. 5 – 8 §§, 13 – 19 §§, 20 § första stycket, 21 §, 23 § tredje stycke (kvalificerad övertid), 24 § sista stycket, 25 § samt 28 §.

Parternas gemensamma protokollsanteckningar

ALFA 4 kap. 31 § ska tillämpas för tillsyningsmän eller motsvarande. Om behov av förtroende- arbetstid uppstår för ytterligare befattningshavare ska Försvarsmakten uppta överläggningar därom med parterna i detta avtal. Parterna i detta avtal får sluta kollektivavtal om förtroendearbetstid med stöd av 1 kap. 4 § ALFA.

3 §

I nedanstående frågor ska arbetstidslagens (ATL) regler tillämpas.

- Undantag från viss offentlig verksamhet (2 § 3 st. ATL) enligt protokoll till detta avtal
- Nödfallsövertid (9 § 1 och 2 st. ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st. andra meningen ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

Ovanstående regler i ATL är härmed kollektivavtalsreglerade. Om dessa bestämmelser i ATL ändras ska parterna i detta avtal ta upp förhandling i frågan.

Tillämpningsområde

4 §

Detta avtal gäller för arbetstagare anställda i Försvarsmakten.

Avtalet gäller dock inte:

- arbetstagare enligt 1 kap. 1 § ALFA,
- arbetstagare med förtroendearbetstid,
- arbetstagare som genomgår viss utbildning enligt underbilaga 2,
- arbetstagare vid F7, sjöförbanden och helikopterflottiljen så länge som respektive förbandsavtal gäller,
- reservofficerare tjänstgörande i insatsorganisationen enligt definition i Försvarsmaktens avtal om lön- och anställningsvillkor för reservofficerare.

Förutom 27 och 28 §§ gäller avtalet inte heller då arbetstagare arbetar i verksamheter som är undantagna från arbetstidsreglering enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv (se 4 § Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).

Avvikelser från avtalet

5 §

I fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer får avvikelser från arbetstidsreglering göras enligt nedan. Verksamheter som här avses är främst VB-tjänst, vakttjänst, luft- och sjöbevakning samt räddningstjänst.

Avvikelser får göras vad gäller bestämmelserna om rast, dygnsvila samt veckovila.

Vid planering av lista eller omplaneringslista ska vid avvikelse enligt ovanstående stycke ledighet planeras på motsvarande sätt som kompenserande ledighet enligt 14 §.

Definitioner

6 §

<i>Arbetspass</i>	Sammanhängande period av arbetstid.
<i>Arbetsperiod</i>	En arbetsperiod består av ett eller flera arbetspass. Arbetspassen bör inte vara fler än två.
<i>Arbetsplats</i>	Plats där arbete utförs.
<i>Arbetsställe</i>	Den plats där arbetstagaren utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där arbetstagaren hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som arbetsställe.
<i>Arbetstid</i>	Tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning, har paus eller måltidsuppehåll.
<i>Beredskap</i>	Skyldighet för arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov och inom angiven tid infinna sig på platsen för tjänstgöringen och utföra arbete. (Jmf Insatsberedskap)
<i>Beräkningsperiod</i>	Den tidsperiod för vilken genomsnittlig ordinarie arbetstid, beredskap, jourtid, övertid och nödfallsövertid ska beräknas. En beräkningsperiod kan bestå av en eller flera listperioder.
<i>Dygnsvila</i>	Sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod.
<i>Extra arbetstid</i>	Tid för övertid, nödfallsövertid och jour. Extra arbetstid får inte överstiga 416 timmar under ett kalenderår.
<i>Flexibel arbetstid (flectid)</i>	Ordinarie arbetstid för vilken arbetstagaren inom givna tids- ramar bestämmer när han eller hon börjar respektive slutar sitt arbete med hänsyn till verksamhetens krav och behov.

<i>Flexram</i>	De tidsramar inom vilka en arbetstagare får flexa. Flexramarna följer den i lista förlagda arbetstiden.
<i>Fristående extra arbetspass</i>	Arbetspass som, <i>utan arbetstagares egen begäran</i> , förläggs till annan tid än enligt lista eller omplaneringslista och som börjar mer än 30 minuter <i>efter</i> hans eller hennes närmast föregående i lista eller omplaneringslista upptagna arbetspass och slutar mer än 30 minuter <i>före</i> hans eller hennes närmast efterföljande i lista eller omplaneringslista upptagna arbetspass.
<i>Genomsnittlig ordinarie arbetstid</i>	Normalt 40 timmar per vecka under beräkningsperioden.
<i>Insatsberedskap</i>	Tidskrav inom vilket en arbetstagare ska kunna övergå till insatsverksamhet.
<i>Jour</i>	Skyldighet för arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete. Arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen eller, beroende på inställetid och efter arbetsgivarens anvisning, i anslutning till arbetsplatsen.
<i>Lista</i>	En fastställd förteckning över de arbetspass, övningsdygn, jour, beredskap, insatsberedskap samt rast(er) som en eller flera arbetstagare ska fullgöra.
<i>Listperiod</i>	Den tidsperiod under vilken arbetspassen fördelas.
<i>Klämdag</i>	Vardag som omedelbart såväl föregås som efterföljs av en lör-, sön- eller helgdag.
<i>Mertid</i>	Tid för arbete som, efter beslut av arbetsgivaren, fullgörs av en deltidsarbetande arbetstagare utöver den arbetstid som är fastställd i lista eller omplaneringslista.
<i>Måltidsuppehåll</i>	Uppehåll (i stället för rast) för intagande av måltid då arbetsförhållandena inte medger att rast läggs in.
<i>Normalarbetstid</i>	Normalarbetstiden motsvarar det arbetstidsmått en arbetstagare skulle ha utfört per dag om arbetstagarens arbetstidsmått hade varit jämnt fördelat över beräkningsperiodens samtliga arbets- dagar (i normalfallet 5 dagar per vecka).
<i>Omplaneringslista</i>	En fastställd omplanerad lista.
<i>Ordinarie arbetstid</i>	Den i lista fastställda arbetstiden.
<i>Provisorisk lista</i>	En av arbetsgivaren fastställd lista som gäller under ajournerad listförhandling.
<i>Rast</i>	Avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. En rast ska omfatta minst 30 minuter. (Se även arbetstidslagen 15 §.)

<i>Uppkommen beredskap/ insatsberedskap</i>	Sådan beredskap eller insatsberedskap som uppkommer på grund av händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren och som inte är planerad i lista eller omplaneringslista.
<i>Uppkommen jour</i>	Sådan jour som uppkommer på grund av händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren och som inte är planerad i lista eller omplaneringslista.
<i>Uppkommet övningsdygn</i>	Övningsdygn som inte är planerat i lista eller omplaneringslista.
<i>Veckovila</i>	Sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.
<i>Övertid</i>	Arbetstid som, efter beslut av arbetsgivaren, fullgörs utöver den arbetstid som är fastställd i lista och som inte utgör mertid.
<i>Övning</i>	Verksamhet som antingen går att tidsplanera eller som bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras. För verksamhet av sistnämnd natur gäller undantag från arbetstidsreglering (se Förhandlingsprotokoll till Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).
<i>Övningsdygn</i>	Hel tidsperiod om 24 timmar varunder sådan övning som är undantagen från arbetstidsreglering bedrivs. Med sådan verksamhet avses även högvakt.

Arbetstidens längd

Genomsnittlig ordinarie arbetstid

7 §

Under ett kalenderår är för heltidsarbetande arbetstagare den genomsnittliga ordinarie veckoarbets- tiden för kalendervecka, som utöver söndag är helgfri, 40 timmar. För helgdag¹ som infaller på måndag – fredag minskas årsarbetstiden med åtta (8) timmar. Detta gäller inte de arbetstagare som gör omräkning enligt 9 § c).

Beräkningsperioden är 12 månader och avser ett kalenderår.

Förkortade arbetsdagar

8 §

Den ordinarie arbetstiden ska minskas med fyra timmar för nedanstående dagar. Detta gäller inte de arbetstagare som gör omräkning enligt 9 § c).

Trettondagsafton

Skärtorsdagen

Den 30 april som infaller på en måndag-fredag

Dagen före Nationaldagen

Dagen före Alla Helgons dag

Den 23 december som infaller på en fredag

¹ Som helgdagar vilka inträffar på måndag – fredag räknas även midsommarafton, julafton och nyårsafton

Omräkning av arbetstid

9 §

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbete avräknas veckoarbetstiden med:

- a) 2 timmar om arbetstiden till någon del under berörd vecka är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00.
- b) 4 timmar om arbetstiden till någon del under berörd vecka är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00 samt dessutom till någon del på lördag, söndag eller helgdag.
- c) 5 timmar om arbetstiden är förlagd enligt rullande system, dvs. att arbetstiden är förlagd på dagar oavsett om dessa är vardagar, lör-, sön- eller helgdagar. Dessutom ska minst en arbetsdag under varje 9-veckorsperiod infalla på dag som inte är vardag.

Arbetstidens förläggning

10 §

Arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning i lista efter överenskommelse med arbetstagare alternativt förhandling med berörd(a) arbetstagarorganisation(er). Arbetstid får förläggas till veckans alla dagar.

Rast ingår inte i arbetstiden. Om arbetsförhållandena inte medger att rast läggs in kan den utbytas mot måltidsuppehåll. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Listperiodens längd

11 §

Arbetsgivaren beslutar om listperiodens längd, vilken dock ska vara minst fyra (4) veckor och högst ett (1) kalenderår. Dock ska en listperiod alltid ta slut vid ett kalenderårsskifte. Detta kan innebära att denna listperiod blir kortare än fyra (4) veckor.

Fastställd lista (även provisorisk lista) gäller normalt tills vidare.

Fastställande av lista

12 §

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden, övningsdygn, jour, beredskap samt insatsberedskap bestäms i förväg genom att en lista upprättas.

Tid för utbildning ska om möjligt fastställas i lista enligt tiden i kursplan.

Fastställande av lista sker genom två alternativa modeller – antingen kommunikation mellan arbetsgivaren och en arbetstagare/en grupp arbetstagare, *lista metod A*, eller förhandling med berörd (a) arbetstagarorganisation(er), *lista metod B*.

En arbetstagare anmäler till arbetstidsplanerande chef vilken metod som ska användas vid fastställande av lista för honom eller henne. Den metod som anmäls av en arbetstagare gäller tills vidare. Byte av metod ska anmälas minst sex (6) veckor innan närmast följande listperiod.

Lista metod A

Utgångspunkten är att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Senast 30 dagar före den tidpunkt då en arbetstagares lista är avsedd att börja gälla ska arbetsgivaren

presentera verksamhetens behov av bemanning samt övriga omständigheter som ska tas hänsyn till under den tid listan är avsedd att gälla (bl.a. övningsdygn och insatsberedskap).

Senast 21 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska varje arbetstagare lämna förslag till lista i vilken han eller hon själv har förlagt sin arbetstid samt i förekommande fall jour- och beredskapstid. Förslaget ska även uppta av arbetsgivaren angiven tid för övningsdygn och insatsberedskap.

2012-10-08

16 115:65477

Förläggningen ska ske i samarbete med berörda kollegor.

Arbetsgivaren fastställer listan efter eventuella justeringar som diskuterats med de berörda arbetstagarna.

Senast 14 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska den nya överenskomna listan skriftligen föreligga.

Lista metod B

Innan arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning, samt i förekommande fall övningsdygn, jour-, beredskaps- och insatsberedskapstider i lista ska denne förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) på förbandsnivå.

Senast 30 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska arbetsgivaren på förbands- nivå förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) och därvid presentera sitt förslag till beslut avseende lista. Parterna har ett gemensamt ansvar för att listförhandlingen är avslutad alternativt ajournerad senast då den nya listan ska vara fastställd enligt angiven tid nedan.

Om parterna skriftligen enas i listförhandlingen beslutar arbetsgivaren om lista enligt parternas överenskommelse senast 14 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla.

Om parterna **inte** enas i listförhandlingen gäller följande:

1. Förhandlingen ajourneras och parterna på försvarsmaktsnivå förhandlar om riktlinjer för listans utformning.
2. Arbetsgivaren på förbandsnivå får – när det krävs av verksamhetsskäl – besluta om en provisorisk lista över förläggning av arbetstiden, jour och beredskap med beaktande av de delar som parterna var överens om i listförhandlingen.
3. Den ajournerade listförhandlingen mellan parterna på förbandsnivå återupptas snarast efter att parterna på försvarsmaktsnivå avslutat förhandlingen om riktlinjer för listans utformning. Listförhandlingen ska bedrivas skyndsamt och parterna på förbandsnivå ska beakta resultatet av förhandlingen på försvarsmaktsnivå.
4. Om parterna på förbandsnivå enas i den återupptagna listförhandlingen beslutar arbets- givaren om lista enligt parternas överenskommelse. Den nya listan ersätter den provisoriska listan.

Fastställande av omplaneringslista

13 §

Arbetsgivaren får vid behov omplanera gällande fastställd lista vad avser arbetstid. För ny arbetstidsförläggning under en pågående listperiod ska bestämmelserna nedan gälla. Om nästa lista är fastställd kan en omplanering ske in i den listperioden. Det ska av lista framgå när beräkningsperioden börjar respektive slutar.

Lista metod A

En arbetstagarare ska till arbetsgivaren lämna förslag till omplaneringslista, i vilken han eller hon själv förlägger sin arbetstid. Förläggningen ska ske i samarbete med berörda kollegor. Arbetsgivaren fastställer listan efter eventuella justeringar som diskuterats med de berörda arbetstagarna.

Omplaneringslista ska skriftligen föreligga senast 14 dagar före den tidpunkt då ändringen(arna) är avsedd(a) att börja gälla. Om arbetstagaren så önskar och blir överens med arbetsgivaren, kan ledighet läggas ut på tid som infaller före den tidpunkt då ändringen är avsedd att börja gälla.

Lista metod B

Innan arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning, samt jour och beredskap, i omplaneringslista ska denne förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) på förbandsnivå.

2012-10-08

16 115:65477

Om parterna enas i förhandlingen av omplaneringslista beslutar arbetsgivaren om omplaneringslista enligt parternas överenskommelse senast 14 dagar före den tidpunkt då ändringen(arna) är avsedd(a) att börja gälla. Om arbetstagaren så önskar och blir överens med arbetsgivaren, kan ledighet läggas ut på tid som infaller före den tidpunkt då ändringen är avsedd att börja gälla.

Om parterna **inte** enas i listförhandlingen gäller vad som regleras i 12 § *Lista metod B*.

Vid omplanering av lista utbetalas ett omplaneringstillägg om 800 kronor för den vecka där arbetsgivaren gör en förändring av listan som inskränker arbetstagarens fritid. Om en arbetstagare vill förändra sin lista utbetalas inget omplaneringstillägg.

Dygns- och veckovila

14 §

Dygnsvila

En arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren får kompenserande ledighet motsvarande den tid som återstår för att uppfylla kravet om tid för dygnsvila. Ledigheten ska förläggas på så sätt att den närmast följande arbetsperiodens början förskjuts den aktuella tiden. Om särskilda verksamhetsskäl föreligger får ledigheten förläggas så att den efterföljande arbetsperioden avkortas med den aktuella tiden. Ledigheten får dock inte förskjutas mer än högst två dygn samt det antal timmar som arbetstagaren redan vilat före avvikelsen.

För arbetstagare som omfattas av undantag från bestämmelserna om jour i 5 § förhandlingsprotokollet och inte kan få kompenserande ledighet enligt föregående stycke gäller följande. Vid uppkommen avvikelse får inte den närmast följande arbetsperiodens början förskjutas. Istället ska om möjligt avkortning av arbetspass ske utan skyldighet till återtjänstgöring.

Om *synnerliga* verksamhetsskäl föreligger som gör att det inte är möjligt att bevilja ledighet enligt ovan, ska berörd arbetstagare ges lämpligt skydd. I sådant fall gäller att tid som enligt lista skulle ha varit vilotid eller beredskapstid och som tagits i anspråk för arbete ska ersättas som övertid. Dock ingår inte denna tid i beräkningen av vare sig övertidsuttag eller extra arbetstid (se 21 § tredje stycket).

I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse från detta får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under nämnda tid. Vid nattarbete gäller dock inte detta stycke.

Veckovila

En arbetstagare ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckosluten.

Veckovila för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman till en sammanhängande ledighet om minst 72 timmar, som ska förläggas efter den verksamhet som föranledde sammanslagningen.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren får kompenserande ledighet

2012-10-08

16 115:65477

motsvarande den tid som återstår för att uppfylla kravet om tid för veckovila. Ledigheten ska förläggas på så sätt att den närmast följande arbetsperiodens början förskjuts den aktuella tiden. Om särskilda verksamhetsskäl föreligger får ledigheten förläggas så att den efterföljande arbetsperioden avkortas med den aktuella tiden.

Om *synnerliga* verksamhetsskäl föreligger som gör att det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet, ska berörd arbetstagare ges lämpligt skydd.

Om en arbetstagare tjänstgör längre än 11 dygn i följd utan att veckovila erhålls ska ersättning ges i enlighet med tabellen under 29 §. Den kompenserande ledigheten ska förläggas direkt efter den verksamhet som föranlett avvikelse från reglerna om veckovila.

Undantag

Undantag från bestämmelserna i denna paragraf gäller arbetstagare i vissa verksamheter (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar). Detta innebär att jour inte anses som arbetstid vid beräkning av dygns- och veckovila. Dock ska bestämmelserna ovan om avvikelser tillämpas.

Flexibel arbetstid

Allmänt

15 §

Inom ramen för den planerade arbetstiden får en arbetstagare utnyttja flexibel arbetstid om verksamheten så tillåter.

Flextidens förläggning och uttag av ledighet m.m.

16 §

Flexramen följer den planerade arbetstidens förläggning på så sätt att arbetstagaren får flexa

- en och en halv (1,5) timme före och en och en halv (1,5) timme efter den planerade arbetsperiodens början,
- en och en halv (1,5) timme före och tre (3) timmar efter den planerade arbetsperiodens slut,
- vid lunch/middag gäller en flexram på totalt två (2) timmar inom vilken en obligatorisk rast ska förläggas.

Då en arbetstagare genomgår utbildning, som inte har fastställts i lista, ska den enligt kursplan fullgjorda studietiden som understiger den i lista fastställda tiden per dag registreras som minustid i flexsystemet.

Om arbetstagaren så önskar får arbetsgivaren medge att arbetstid förläggs till tid utanför flexramen. I sådant fall utbetalas inte obekvämtidstillägg.

Ledighet får tas ut som del av dag eller hel dag (t.ex. klämdag) då arbetstagaren önskar och verksamheten så medger. Den del av sådan ledighet som inte ryms inom flexramen ska ha beviljats av arbetsgivaren och regleras i flexsaldot.

Avstämning och flexsaldo

17 §

Avstämningstidpunkter är 31 januari, 31 maj och 31 oktober.

Plussaldot får vid varje avstämningstidpunkt uppgå till högst 40 timmar. Vid varje avstämnings- tidpunkt regleras en arbetstagares plussaldo på så sätt att tid utöver tillåtna 40 timmar stryks ur saldot.

2012-10-08

16 115:65477

Minussaldot får vid varje avstämningstidpunkt uppgå till högst 10 timmar. Minustid därutöver regleras genom löneavdrag senast före nästkommande avstämningstidpunkt. Avdraget motsvarar 1/175 av den fasta lönen per månad för varje timme som överstiger det tillåtna negativa saldot. Innan sådan åtgärd vidtas ska arbetsgivaren informera berörd arbetstagarorganisation.

Undantag från tillämpning av flexibel arbetstid**18 §**

Vid särskilda skäl, t.ex. misskötsel av flexibel arbetstid eller tidsregistrering, får arbetsgivaren besluta att en enskild arbetstagare inte får utnyttja flexibel arbetstid. Arbetstiden för den berörda arbetstagaren är därmed den i lista angivna tiden. Ett sådant beslut ska vara skriftligt och avse en period om högst ett år. Innan ett sådant beslut fattas ska samråd ske med berörd arbetstagar- organisation.

Då den berörda arbetstagaren undantas från flexibel arbetstid ska hans eller hennes flexsaldo regleras på så sätt att plustid förfaller och för minustid görs avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad för varje sådan timme.

Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid för heltidsarbetande**Definition****19 §**

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

Oregelbundet förlagd arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att det tillämpliga dagarbetstidsmåttet enligt lista minst någon gång under beräkningsperioden över- eller understiger det ordinarie dagarbetstidsmåttet.

Beräkning av frånvarotid vid ledighet**20 §**

Om det ordinarie dagarbetstidsmåttet om 8 timmar understiger den arbetstid som en arbetstagare skulle ha fullgjort dag under ledigheten, är han skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Den återstående tiden ska regleras inom beräkningsperioden.

Om det ordinarie dagarbetstidsmåttet om 8 timmar överstiger den arbetstid som en arbetstagare skulle ha fullgjort dag under ledigheten har han rätt till ledighet motsvarande den överstigande tiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Denna ledighet ska regleras inom beräknings- perioden.

Omplanering i lista på grund av det som sägs i första och andra styckena ovan får beslutas av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare. Vid sådan omplanering utbetalas inte omplaneringstillägg.

I stället för omplanering i lista på grund av det som sägs i första stycket ovan får en arbetstagare kvitta ut den återstående ordinarie arbetstiden med flextid eller kompensationsledig tid för övertid, mertid eller övningsdygn.

Ovanstående gäller dock inte vid frånvaro av följande orsaker:

- sjukfrånvaro,
- ledighet med tillfällig föräldrapenning,
- ledighet med ersättning för närståendevård,
- ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

2012-10-08

16 115:65477

Övertid

21 §

Utöver de bestämmelser i ALFA som äger giltighet enligt detta avtal, gäller följande.

Med övertidsarbete avses sådant arbete som, efter beslut av arbetsgivaren, utförs

- av heltidsarbetande arbetstagare på tid utöver den arbetstid som är fastställd i lista eller omplaneringslista,
- av deltidarbetande arbetstagare såväl på tid utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande (8 timmar) som på tid utöver mertid.

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl, får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska arbeta på övertid *högst 50 timmar* under en kalendermånad, dock *högst 416 timmar (extra arbetstid) under ett kalenderår inklusive nödfallsövertid och jourtjänstgöring*. Övertid (gäller även nödfallsövertid) som har kompenserats med ledighet ska inte räknas in i de 416 timmarna. Sådan ledighet ska förläggas under det berörda kalenderåret.

För SEKO Försvar gäller:

Övertid får beordras i högst 200 timmar per år. För ytterligare övertid, upp till 416 timmar, krävs en överenskommelse mellan parterna på förbandsnivå. När arbetsgivaren avser träffa överenskommelse om ytterligare övertid ska parterna på försvarsmaktsnivå informeras.

Övertidsarbete på vardag ska om möjligt förläggas i anslutning till den ordinarie arbetstiden och på så sätt att arbetstagaren får rast.

Vid beräkning av övertidsersättning gäller följande:

Enkel övertid är övertid som inte enligt nedan är kvalificerad övertid.

Kvalificerad övertid är övertid

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före tjänstgöringsfritt (-fria) kalenderdygn och klockan 07.00 dagen efter det (de) tjänstgöringsfria kalenderdygnet (-n),
- mellan klockan 19.00 på dag före trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- samt i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av beordrat övertidsarbete ska bestridas av arbetsgivaren. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren vilka merkostnader som kommer att uppstå i samband med att denne blir beordrad.

2012-10-08

16 115:65477

Fristående extra arbetspass

22 §

Vid tjänstgöring under ett fristående extra arbetspass får arbetstagaren övertidsersättning för den faktiska tiden för arbete, dock minst tre (3) timmar. Dock utgör endast den faktiska arbetstiden underlag vid beräkning av extra arbetstid.

Ett fristående extra arbetspass som avbryts av rast om 30 minuter utgör endast ett sådant arbetspass. Detsamma gäller då rasten på grund av arbetstagarens önskan är längre än 30 minuter.

Jour

23 §

Med jour avses skyldighet för en arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete. Under juren ska arbetstagaren befinna sig på arbetsplatsen eller, beroende på inställelsetid och efter arbetsgivarens anvisning, i anslutning till arbetsplatsen.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour. Jourtjänstgöring ska i första hand begäras av arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från jour innan lista eller omplaneringslista är fastställd bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl. Arbetsgivaren får även begära uppkommen jour av en arbetstagare.

Arbetsgivaren får inte begära jourtjänstgöring av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

Tid för jourtjänstgöring ska framgå av lista eller omplaneringslista.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 50 timmar* under en kalendermånad. Jour får sammanläggas till en period för tre på varandra följande kalendermånader, dock högst 150 timmar sammanlagt. Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 416 timmar under ett kalenderår inklusive övertid och nödfallsövertid*.

I viss verksamhet (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarens avtal om arbetstid och arbets- tidsberoende ersättningar) gäller i stället att arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 900 timmar under ett kalenderår inklusive övertid och nödfallsövertid*.

Fr.o.m. 2014-01-01 gäller att de 900 timmarna enligt sjätte stycket istället uttrycks som 484 timmar utöver de 416 timmar som framgår av femte stycket. Då arbetsgivaren begär att en arbetstagare ska fullgöra jour i viss verksamhet (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar) ska fullgjord tjänstgöring avräknas de 484 timmarna så länge sådana finns att tillgå. Först när de 484 timmarna är fullgjorda får arbetsgivaren begära jourtjänstgöring med stöd av femte stycket.

Vid ingripande under jourtjänstgöring får arbetstagaren ersättning enligt bestämmelserna för övertid, dock inte enligt fristående extra arbetspass.

Tillfälligt ingripande under jourtjänstgöring i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal/e-post utgör inte övertid.

Jourtillägg erhålls för minst 13 timmar då jour fullgörs:

- mellan tidpunkten för den ordinarie arbetstidens slut en arbetsdag och arbetstidens början påföljande arbetsdag,
- som sammanhängande jourpass under tjänstgöringsfritt kalenderdygn under tiden mellan klockan 06.00 och 22.00.

2012-10-08

16 115:65477

Dock utgör endast den faktiska jourtiden underlag vid beräkning av såväl begränsningen enligt sjätte stycket ovan som extra arbetstid.

För jourtjänstgöring utbetalas jourtillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn.

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00:	60:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar:	120:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	120:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	180:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton, eller Nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	180:-/tim.
Extra tillägg för beordrad uppkommen jour:	400:-/påbörjad 24-timmarsperiod

Beredskap

24 §

Med beredskap avses skyldighet för en arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att efter besked om inställelse bege sig till platsen för tjänstgöringen och utföra arbete. Under beredskapen ska arbetstagaren finnas i bostaden eller på annan överenskommen plats och vara nåbar. Arbetstagaren ska infinna sig på platsen för tjänstgöringen inom högst den av arbetsgivaren angivna tiden från det han eller hon erhållit besked om uttryckning.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra beredskap. För beredskapstjänstgöring ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från beredskap innan lista eller omplaneringslista är fastställd bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl. Arbetsgivaren får även begära uppkommen beredskap av en arbetstagare.

Arbetsgivaren får inte begära beredskapstjänstgöring av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen. Tid för beredskapstjänstgöring ska framgå av lista eller omplaneringslista men utgör inte arbetstid. Till dygns- och veckovila räknas beredskapstid, dvs. den tid då arbetstagaren *inte* tas i anspråk för arbete.

En heltidsarbetande arbetstagare är skyldig att fullgöra beredskap i *högst 1000 timmar* under ett kalenderår. Parterna på förbandsnivå får överenskomma att arbetstagare är skyldig att fullgöra beredskapstjänstgöring utöver det som sägs i första meningen.

När arbetstagare fullgör beredskap och beordras att inställa sig för tjänstgöring påbörjas respektive avslutas arbetstiden vid avresa från respektive återkomst till hemmet eller annan plats som överenskommit med arbetsgivaren.

Beredskap får endast begäras av en arbetstagare som kan nyttja sin ordinarie bostad, pendlings- bostad eller annan överenskommen plats.

Datum

Beteckning

2012-10-08

16 115:65477

Tillfälligt ingripande under beredskapstjänstgöring i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal/e-post utgör inte övertid.

För beredskapstjänstgöring utbetalas beredskapstillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn.

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00:	30:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar:	60:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	60:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton, eller Nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.
Extra tillägg för beordrad uppkommen beredskap:	300:-/påbörjad 24-timmarsperiod

Insatsberedskap

25 §

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra insatsberedskap. Arbetsgivaren får även begära uppkommen insatsberedskap av en arbetstagare.

Under insatsberedskap ska arbetstagaren vara nåbar. Arbetstagaren ska infinna sig på den av arbetsgivaren angivna platsen och tiden enligt besked om inställelse.

Arbetsgivaren får inte begära insatsberedskap av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

Tid för insatsberedskap utgör inte arbetstid. Till dygns- och veckovila räknas insatsberedskapstid, dvs. den tid då arbetstagaren inte tas i anspråk för arbete.

Inställelsetid:

a) Inställelse inom 1 – 3 dygn

Beredskap omfattar hela dygn.

b) Inställelse inom 4 – 10 dygn

Beredskap omfattar hela dygn.

För insatsberedskap med inställelse inom 24 timmar gäller vad som regleras i 24 §.

För tjänstgöring i insatsberedskap utbetalas insatsberedskapstillägg enligt nedanstående tabell.

<u>Ersättning för insatsberedskap</u>	<u>uppkommen insatsberedskap</u>
<u>Inställelse inom</u>	
* 1 – 3 dygn: 181:-/dag eller 5 500:-/mån.	247:-/dag eller 7 500 :-/mån.
* 4 – 10 dygn: 69:-/dag eller 2 084:-/mån.	116:-/dag eller 3 500:-/mån.
Under insatsberedskap med inställelse 1–3 dygn eller 4–10 dygn kan en arbetstagare även ha jourtjänstgöring eller tillfälligtvis vara beordrad beredskap med inställelse inom högst 24 timmar. I sådant fall utbetalas även jourtillägg (23 §) resp. beredskapstillägg (24 §).	

Obekväm arbetstid

26 §

En arbetstagare som tjänstgör på obekväm tid får ob-tillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas endast för ordinarie arbetstid enligt lista eller omplaneringslista. Om arbetsperioden förskjuts enligt 14 § andra och sjunde styckena utbetalas ob-tillägg i förekommande fall.

Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn eller schablonarbetstid.

Enkel ob-tid – mellan kl. 19.00 och kl. 22.00, i den mån det inte är fråga om tid enligt nedan:	20:-/tim.
Kvalificerad ob-tid, I – mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar, – mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag, – all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, – tid i övrigt mellan kl. 22.00 och 06.00:	60:-/tim.
Kvalificerad ob-tid, II – mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag, – mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, – Julafton, eller Nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.

Ersättning m.m. för verksamheter undantagna från arbetstidsreglering

(se 4 § Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.)

2012-10-08

16 115:65477

27 § Insatsverksamhet

Planerad insats

Varje vecka som genomförs som planerad insats anses motsvara 40 timmar fullgjord arbetstid med beaktande av förkortade arbetsdagar enligt § 7 och § 8.

Planerat stöd

Varje dygn som genomförs som planerad stödinsats anses motsvara 8 timmar fullgjord arbetstid.

En planerad stödinsats inom eller utom ett insatsområde får omfatta högst 16 dagar sammanhängande tid.

Parterna på förbandsnivå får överenskomma om längre planerad stödinsats än 16 dagar.

Uppkommen stödinsats

Vid stödinsats inom eller utom insatsområde m.a.o. uppkommen händelse gäller följande:

- undantag från arbetstidsreglering får tillämpas under högst 56 dagar per kalenderår, dock högst 16 dagar som sammanhängande tid; vid en stödinsats kortare än sju dagar avräknas sju dagar,
- en arbetstagare anses ha fullgjort den arbetstid som han eller hon skulle ha fullgjort enligt fastställd lista eller omplaneringslista.

En planerad stödinsats om högst 16 dagar sammanhängande får direkt efterföljas av en uppkommen stödinsats om högst 16 dagar sammanhängande och detta gäller även det omvända.

Parterna på förbandsnivå får överenskomma om längre uppkommen stödinsats än 16 dagar.

Ersättning för *insatsverksamhet* utbetalas enligt följande tabell.

Tjänstgöring under

- minst en kalendermånad: månadslön = 1,3 * I-lön + 8000:-
- mindre än en kalendermånad: lönetillägg per påbörjat dygn = 0,0099 * I-lön + 264:-

För *stödinsatser m.a.o. uppkommen händelse* utbetalas även följande ersättning:

- extra tillägg om 66 :-/fullgjord 24-timmarsperiod
- ledighet om en (1) dag för tjänstgöring på varje dag som är tjänstgöringsfri enligt planerad lista eller omplaneringslista.

För *insats med anledning av uppkommen händelse* erhålls ledighet om en dag för tjänstgöring på varje dag som är tjänstgöringsfri enligt planerad lista eller omplaneringslista. Under tid denna bestämmelse tillämpas ska inte 11 § Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S tillämpas.

Datum

Beteckning

2012-10-08

16 115:65477

28 § Övningsdygn

För varje övningsdygn ska 8 timmar förläggas i lista eller omplaneringslista.

Avbryter arbetsgivaren ett påbörjat övningsdygn ska övningsdygnet anses fullgjort. Innebär detta att arbetstagaren utövar annan verksamhet än övning utbetalas ingen ytterligare ersättning under det påbörjade övningsdygnet.

Inställer arbetsgivaren ett ej påbörjat övningsdygn som är inplanerat, bör den för berörd vecka planerade och återstående arbetstiden snarast läggas ut på för arbetstagaren normalt sätt inom arbetsområdet.

Avbryter en arbetstagare övningsdygn på grund av beviljad semester eller tjänstledighet ska det övningsdygn som avbryts anses som fullgjort om arbetstagaren deltagit i övningsdygnet under minst 12 timmar.

Uppkommet övningsdygn ska i första hand begäras av en arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från uppkommet dygn bör inte nekas då en arbetstagare är förhindrad och har godtagbara skäl.

Om en arbetstagare beordras till uppkommet övningsdygn ska han eller hon anses ha fullgjort den arbetstid som han eller hon skulle ha fullgjort enligt fastställd lista eller omplaneringslista.

En arbetstagare har rätt att välja ersättning i form av *antingen* övningstillägg A och ledighet om 8 tim./ö-dygn *eller* övningstillägg A, ledighet om 4 tim./ö-dygn och övningsdygnstillägg B. För en och samma övning gäller endast ett val. Arbetstagaren ska anmäla sitt/sina val för nästkommande kalenderårs övningar till arbetstidsplanerande chef senast 1 november. Anmälan gäller tills vidare till dess en ny anmälan (inför nytt kalenderår) inkommer. Om antalet planerade övningar väsentligt förändras har en arbetstagare rätt att göra om sitt val i samband med planering av nästkommande lista.

2012-10-08

16 115:65477

För fullgjort övningsdygn utbetalas ersättning enligt nedanstående tabell. Ledighet enligt nedan ska förläggas snarast efter genomförd övning.

<u>Övningsdygns- tillägg A /ö-dygn</u>	<u>Ledighet/ö-dygn</u>	<u>Övningsdygns- tillägg B /ö-dygn</u>
--	------------------------	--

988:- <u>alternativt</u>	8 tim.	
-----------------------------	--------	--

988:-	4 tim.	0,023 x I-lön
-------	--------	---------------

Uppkommet ö-dygn Extra tillägg

- vardag: 329:- /dygn

- lör-, sön-, helgdag: 639:-/dygn

För varje fullgjort uppkommet övningsdygn under arbetsfri dag erhålls ytterligare 8 timmars ledighet.

För en *arbetstagare som är anställd och tjänstgörande hos Försvarsmakten mindre än 30 dagar i följd* gäller följande:

<u>Övningsdygns- tillägg A /ö-dygn</u>	<u>Ledighet/ö-dygn</u>	<u>Övningsdygns- tillägg B /ö-dygn</u>
--	------------------------	--

988:-	----	0,046 x I-lön
-------	------	---------------

Anställningsperioder om vardera 29 dagar i följd ska åtskiljas av minst en vecka. Om undantagsvis så inte kan ske av verksamhetsskäl, har arbetstagaren rätt till ersättning i form av enbart ledighet eller ledighet och övningsdygnstillägg enligt de valfria alternativen i tabellen ovan.

Arbetstid under tjänsteresa, förrättning och övning

29 §

Nedanstående bestämmelser gäller under såväl inrikes som utrikes tjänsteresa och förrättning samt övning, dock inte vid förrättning i planerat eller beslutat insatsområde.

Bestämmelserna tillämpas vid tjänsteresa fr.o.m. avresa från och t.o.m. återkomst till arbetsstället, bostaden eller annan ort som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om.

Vid utrikes tjänsteresa ska om möjligt arbetstiden planeras och fastställas i lista eller omplaneringslista. I annat fall gäller att en schablonarbetstid inplaneras om högst tretton (13) timmar per kalenderdygn.

Ersättning för schablonarbetstid:	100:-/dygn
-----------------------------------	------------

2012-10-08

16 115:65477

Veckovila

Om en arbetstagare under tjänsteresa och förrättning som varar längre än 11 dygn inte får 72 timmars sammanhängande veckovila under en fjortondagarsperiod får arbetstagaren ersättning enligt nedan.

Tjänstgöring	Kompensation för utebliven veckovila	Kompenserande ledighet
12 – 15 dygn	800:-/dygn för dygn 12 – 15	96 tim.
16 – 19 dygn	1600:-/dygn för dygn 16 – 19	120 tim.
20 – 22 dygn	2400:-/dygn för dygn 20 – 22	144 tim.
23 dygn eller fler	3200:-/dygn för dygn 23 –	168 tim.

Ledigheten ska förläggas direkt efter fullgjord tjänsteresa. Ordinarie arbetstid får planeras att påbörja direkt efter angiven vila.

Undantagsvis får efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och en arbetstagare en till två arbetsdagar inplaneras för arbete vid hemkomsten om det krävs ur rapporteringssynpunkt, inlämning av utrustning eller annat skäl.

Byte av förband eller anställningens upphörande**Ordinarie arbetstid m.m.****30 §**

För en arbetstagare som slutar sin anställning hos Försvarsmakten eller byter förband gäller följande.

Om arbetsgivaren i samband med uppsägning eller besked om förbandsbyte konstaterar att arbetstagaren kommer att ha fullgjort mer eller mindre ordinarie arbetstid än anställningstiden motsvarar, har arbetsgivaren rätt att omplanera arbetstagarens arbetstid i syfte att uppnå korrekt fullgjord arbetstid. Därvid gäller att:

- om bytet av förband/anställningens upphörande sker på arbetstagarens önskan ska omplaneringstillägg inte utbetalas, om bytet av förband/anställningens upphörande sker utan arbetstagarens önskan ska omplaneringstillägg utbetalas.

Om ovanstående än dock inte helt kunnat regleras gäller följande:

- vid förbandsbyte övergår arbetstagarens saldon avseende ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid, jour, beredskap samt kompensationsledighet,
- vid anställningens upphörande ersätts fullgjord arbetstid enligt lista utöver ordinarie arbets- tid – för varje sådan timme utbetalas 1/165 av den individuella lönen – eller görs avdrag för tid som inte motsvarar fullgjord ordinarie arbetstid – för varje sådan timme görs avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad eller, om sådant avdrag inte kan göras, faktureras arbetstagaren aktuellt belopp. Ersättning eller avdrag enligt sista strecksatsen görs i samband med den slutliga regleringen av lön och andra ersättningar.
- Övningsdygnskompensation ska tas ut i ledighet innan anställningen upphör. Om det finns särskilda verksamhetsskäl till att detta inte kunnat ske, ersätts inestående övningsdygnskompensation i pengar. För varje sådan timme utbetalas 1/165 av den individuella lönen.

2012-10-08

16 115:65477

Flexsaldo

31 §

Innan byte av förband ska en arbetstagare reglera sitt flexsaldo på så sätt att detta vid förbandsbyte uppgår till högst + 40 respektive -10 (för heltidsarbetande). Härvid ska arbetsgivaren medverka till denna reglering.

Innan en arbetstagare slutar sin anställning hos Försvarsmakten ska han eller hon reglera tidssaldot genom ledighet eller inarbetning. Om arbetstagaren önskar och verksamheten så tillåter får sådan ledighet omfatta mer än en dag i följd. En arbetstagare som har ett plussaldo och inte har tagit ut ledighet ersätts inte för plustiden. Om arbetstagaren inte har inarbetat minustid ska detta regleras genom avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad för varje sådan timme eller, om sådant avdrag inte kan göras, faktureras arbetstagaren aktuellt belopp. Innan sådant avdrag/åtgärd görs ska berörd arbetstagarorganisation informeras.

Särskilda bestämmelser för deltidssarbetande arbetstagare

Arbetstidens längd

32 §

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för deltidssarbetande arbetstagare är proportionell i förhållande till veckoarbetstiden för heltidsarbetande enligt 7 §.

Övriga tidsmått

33 §

Samtliga tidsmått i avtalet avser heltidsarbetande arbetstagare. För deltidssarbetande ska de tidsmått som anges i 8, 9, 16, 17 (avseende flexsaldo) samt 24 (avseende beredskapsskyldighetens omfattning) §§ vara proportionella i förhållande till det som gäller för heltidsarbetande.

Arbetstidens förläggning

34 §

En deltidssarbetande arbetstages arbetstid ska förläggas, oavsett form av deltid och i förekommande fall med beaktande av skälen till nedsättning av arbetstiden, i enlighet med bestämmelserna i 10 – 14 §§.

Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid

Definition

35 §

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

Oregelbundet förlagd arbetstid innebär att en arbetstages arbetstid är förlagd så att det tillämpliga dagarbetstidsmättet enligt lista minst någon gång under beräkningsperioden över- eller understiger det ordinarie dagarbetstidsmättet.

Beräkning av frånvarotid vid ledighet

36 §

För en deltidssarbetande gäller att det ordinarie arbetstidsmättet i varje en- eller, i tillämpliga fall, tvåveckorsperiod som helt eller delvis berörs av frånvaron divideras med det antal dagar under den aktuella perioden som är arbetsdagar för arbetstagare med heltidsarbete. Den erhållna kvoten multipliceras med det antal arbetsdagar som infaller under frånvarotiden. Produkten är normalarbetstiden.

2012-10-08

16 115:65477

Om normalarbetstiden understiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, är han eller hon skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Återstående tid ska regleras inom beräkningsperioden.

Om normalarbetstiden överstiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden har han eller hon rätt till ledighet motsvarande den överstigande tiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Denna ledighet ska regleras inom beräkningsperioden.

Omplanering i lista på grund av det som sägs i andra och tredje styckena ovan får beslutas av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare. Vid sådan omplanering utbetalas inte omplaneringstillägg.

Ovanstående gäller dock inte vid frånvaro av följande orsaker:

- sjukfrånvaro
- ledighet med tillfällig föräldrapenning,
- ledighet med ersättning för närståendevård,
- ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

Giltighetstid och uppsägningstid

37 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2012 tills vidare under ALFA:s giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Om införande av PRIO blir försenat gäller avtalet från det nya införandedatumet, vilket i så fall bekräftas i särskilt protokoll, dock senast fr.o.m. den 1 januari 2013.

Övergångsbestämmelser

38 §

För arbetstagare som slutar sin anställning mellan den 1 november 2012 och 31 december 2012 ska 30 § tillämpas oavsett när arbetstiden är fullgjord respektive inte fullgjord före den 1 november 2012.

Fr.o.m. den 1 november 2012 får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska genomföra jour om högst 50 timmar per månad under november respektive december. Jour får sammanläggas till perioden november-december med högst 100 timmar sammanlagt. För de arbetstagare som omfattas av bestämmelserna i 5 § förhandlingsprotokollet gäller följande. Arbetsgivaren får här begära att en arbetstagare ska genomföra jour om högst 75 timmar per månad under november respektive december. Jour får sammanläggas till perioden november-december med högst 150 timmar sammanlagt. Om behov uppstår om ytterligare jour lyfts frågan till parterna i detta avtal.

Fr.o.m. den 1 november 2012 får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska genomföra övertid om högst 50 timmar per månad under november respektive december.

Stockholm den 8 oktober 2012

Försvarsmakten

Marie-Louise Räisänen

OFR/O FM OFR/S

Niklas Simson Hans Jonsson

Underbilaga 1 - Bestämmelser i ALFA 4 kap. som gäller för arbetstagare hos Försvarsmakten

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. kontorsarbetstid).

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

Gemensamma grunder för arbetstiden

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 kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetsvillkor 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 anställningsvillkor 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 arbetsvillkor.

Lokala förhandlingar om arbetstidsvillkor (Försvarmaktsnivå)

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 avtals- området medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

Avsnitt A

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 arbetstidsmättet för hel- tidsarbetande. 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 arbetet på mertid ska arbeta på övertid.

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 skall omfatta lika lång tid som mertiden.

Arbete på övertid

20 §

(Första stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal.)

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 (*enligt FM:s arbetstidsavtal 21 § tredje stycket, eller i förekommande fall stycket ovan*) inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

(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.

Enkel övertid = den individuella lönen per månad
94

Kvalificerad övertid = den individuella lönen per månad
72

(Andra och tredje stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal)

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

Vid beräkning av *övertidstillägg för deltidsarbetande* arbetstagare skall arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr ALFA 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.

(Andra stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal.)

Lokalt avtal

(Försvarsmaktsnivå)

26 §

Lokalt avtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt ALFA 4 kap. 13 §.

Lokalt avtal får i övrigt slutas om avvikelser från vad som gäller enligt reglerna i ALFA 4 kap. avsnitt A.

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

Lokalt avtal får dock inte slutas om längre begränsningsperiod (*den tidsperiod för vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas*) än tolv månader.

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

(Råd)

Avsnitt B

Inledande bestämmelser

27 §

Av detta avsnitt framgår:

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för:

- arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (ALFA 4 kap. 29 §),
- arbetstagare som är stationerade utom riket (ALFA 4 kap. 30 §),
- arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen gäller (ALFA 4 kap. 30 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (ALFA 4 kap. 31 §).

Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

29 §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning¹⁾ ska gälla vad som regleras i lokalt avtal (*Försvarmaktsnivå*). I bilaga 2 till ALFA regleras förhandlingsordning för sådana lokala avtal.

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

Lokalt avtal får dock slutas om längre begränsningsperiod (*den tidsperiod för vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas*) dock inte längre än tolv månader.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetskyldighet 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 ska beräknas med stöd av bestämmelserna i ALFA 4 kap. 23 § (*utom tredje stycket*) och *FM:s arbetstidsavtal 21 §*.

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

(Råd)

¹⁾ Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 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.

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 förtroendearbetstid¹⁾ avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid (*utdrag*):

- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- 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)

¹⁾ Förtroendearbetstid 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.

Underbilaga 2 - Arbetstagare som arbetstagare som genomgår utbildning som avses i 4 §

Nedanstående kurser/utbildningar är undantagna från arbetstidsreglering.

- Högre stabsofficersutbildning (HSU)
- Stabsutbildning (SU)
- Taktisk stabskurs (TSK)
- Concept development and experiment (CD & E)
- Militärteknisk påbyggnadskurs (MPU)

Parterna är överens om att förteckningen över kurser/utbildningar regelbundet ska överses.

5 kap. Semester

Rätt till semester

1 §

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel. Med semesterförmåner avses semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Intjänandeår och semesterår

2 §

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

Semesterns längd

Årsemester

3 §

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

Antal semesterdagar		
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 årsemester i vissa fall

4 §

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

Om en arbetstagare varit frånvarande utan lön ska semestern 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 semestern till kortare tid än en halv dag har arbetstagaren inte rätt till semester.

Obetald semester

5 §

Arbetstagare som avses i 4 § har i förekommande fall rätt till ytterligare (obetald) semester med så många dagar att den sammanlagda semestern för året uppgår till fem veckor eller, om anställningen enligt avtalet börjar den

1 september eller senare, till en vecka. När sådan ytterligare obetald semester tas ut ska arbetsdagsavdrag enligt 6 kap. 2 § göras för varje semesterdag.

Semester under en del av dagen

6 §

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag.

En dag då en deltidsarbetande arbetstagare har semester räknas som hel semesterdag.

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.

Anledning till frånvaron:

- Centralt fackligt förtroendemannauppdrag.
- Föräldraledighet för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas.

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 föräldrapenningtillägg utbetalas. Det gäller inte om den andra ledigheten har börjat före föräldra-ledighetens början.

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 avräknas 4,6 % på den fasta lön enligt 3 kap. 2 § som gällde vid semestertidpunkten. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 14 § andra stycket punkt 1 som har utbetalats för de över- skjutande semesterdagarna.

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

Beräkning och förläggning av semesterledighet

Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid

9 §

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.

Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning

10 §

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning¹¹ ska semestern kvotberäknas. (För exempel, se bilaga till detta kapitel).

För en arbetstagare som har sådan koncentrerad förläggning och som därmed arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

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

a

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 ingå i semesterledigheten

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

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

Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning

11 §

För arbetstagare med annan arbetstidsförläggning¹² än som avses i 9-10 § i detta kapitel rekommenderar de centrala parterna att lokala kollektivavtal 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 kollektivavtal får parterna 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 arbetsgivarparten och två representanter för arbetstagarparten samt en opartisk ordförande, som utses gemensamt av parterna.

¹¹ Bestämmelserna gäller såväl heltids- som deltidsarbetande arbetstagare. Bestämmelsen omfattar även föräldralediga 1-4 dagar/vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd.

¹² Jfr 4 kap. 26 §

Semesterns förläggning

12 §

Arbetsgivaren bestämmer hur årssemestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt kollektivavtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål. Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut en arbets-tagares hela årssemester som ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester enligt 13 §.

Upplysning

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren 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.

Vid förläggning av sparad semester gäller bestämmelserna i semesterlagen 19 §, 20 § 1 st. samt 21 §.

För SEKO gäller:

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av Föräldraledighetslagen, oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitate barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Andra stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

Sparad semester

13 §

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 kalenderår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 35.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

Semesterlön

14 §

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagaren aktuella lönen under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägget utgörs av

- 0,44 procent (för Saco gäller 0.49 procent) för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten 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 2014 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1275 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

Anmärkning

För en deltidssarbetande arbetstagare¹³ gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Semestertillägget om 0,44 procent (för Saco gäller 0.49 procent) betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönetillägg betalas ut senast i juni månad.

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning¹⁴ jämföras med en deltidsanställd arbetstagare vid beräkning av semesterlönen.

Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

15 §

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 outtagna semestern inte ryms inom de 35 dagar som får sparas, betalas semesterlön ut för det överskjutande antalet dagar. Sådan semesterlön beräknas på samma sätt som semesterersättning enligt 16 §.

Semesterersättning

16 §

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning hos arbetsgivaren eller myndighetsområdet (se bilaga 1) innan han/hon fått ut all betald semester som han har rätt till.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje outtagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar fast arbetsdagslön enligt 3 kap. 2 § plus semestertillägg enligt 14 §.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg (se 14 §) som intjänats under avgångsåret.

¹³ Se 1 kap. 2 §.

¹⁴ T.o.m. den 31 december 2002 partiellt sjukbidrag eller partiell förtidspension

Bilaga till kapitel 5

Exempel på kvotsemester

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (koncentrerad tjänstgöring) tillämpas kvotsemester enligt 5 kap. 10 §. Semesterkvoter framgår av nedanstående tabell.

Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka (a)	Semesterkvot 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 arbetstagaren får semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med kvoten 3,33. En veckas semester (tre arbetsdagar) blir alltså 10 semesterdagar. Arbetstagaren får en sammanhängande ledighet om tre veckor.

För Försvarmakten gäller

Förbandsavtal

16 a §

Förbandsavtal får slutas för arbetstagare med annan arbetstidsförläggning enligt § 11.

Förbandsavtal får slutas om särskild kompensation om större delen av årssemestern förläggs till annan tidsperiod än juni – augusti och om detta är till nytta för verksamheten. Förbandsavtal får även slutas om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning. Om detta görs finns i bilaga 1 (**denna hänvisning är till den tidigare lydelsen i Alfa 2013-06-01 bytte Alfa namn till villkorsavtalet**) förslag om hur en sådan modell kan se ut.

Om parterna på förbandsnivå inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan Försvarmaktens parter.

Om Försvarmaktens parter inte enas ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

För SACO-S gäller följande:

Enskild överenskommelse om semesterns längd

17 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar och semester under del av dag.

6 kap. Löneavdrag

Allmänna bestämmelser om löneavdrag

1 §

En arbetstagare ska vid ledighet eller annan frånvaro från arbetet ha löneavdrag enligt bestämmelserna i detta kapitel. I 7, 8 och 9 kap. regleras lön vid viss frånvaro.

Beräkning av löneavdrag

2 §

Löneavdrag görs som månadsavdrag, arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag eller timavdrag.

a) Månadsavdrag	X procent av fast lön i förhållande till ledighetens omfattning.	
b) Arbetsdagsavdrag	4,6 (12/260) procent av aktuell lön för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.	
c) <i>Kvotberäknat arbetsdagsavdrag vid koncentrerad tjänstgöring</i>	$\frac{5 \times b}{a} = c$	a = antalet ordinarie arbets-dagar som arbetstagaren genomsnittligt ska fullgöra per vecka b = arbetsdagsavdraget i kronor c = kvotberäknat arbetsdagsavdrag i kronor.
d) Kalenderdagsavdrag	3,3 (12/365) procent av aktuell lön för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.	
e) Timavdrag	1/175 av fast lön uppräknad till heltid.	
f) <i>Kvotberäknat timavdrag vid oregelbunden (schemalagd) arbetstid</i>	$\frac{40 \times b}{a} = c$	a = den genomsnittliga vecko-arbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra b = timavdraget i kronor c = kvotberäknat timavdrag i kronor

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

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen (= helt månadsavdrag)

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska ett partiellt avdrag (månadsavdrag, arbetsdagsavdrag eller kalenderdagsavdrag) göras som svarar mot ledighetens omfattning.

Uppllysning

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst 4 dagar per vecka görs arbetsdagsavdrag enligt 7 § och 2 § b).

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

Löneavdrag vid ledighet

3 §

Löneavdrag vid ledighet ska göras enligt a) – d) nedan om inte annat följer av vad som anges i 4-10 §§ detta kapitel eller i 9 kap. 1-3 §§.

a) Ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd

1. Vid ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.
2. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs istället timavdrag enligt 2 § e) för varje arbets- timme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbets-tiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).
3. För arbetstagare som har koncentrerad tjänstgöring (1 kap. 2 §) ska arbetsdagsavdraget vid sjukfrånvaro eller annan frånvaro kvotberäknas enligt 2 § c). Detta gäller för såväl heltidsarbetande som deltidarbetande arbetstagare samt arbetstagare med delpension.

Anmärkning: Partiell föräldraledighet som är förlagd till 1-4 dagar per vecka är inte koncentrerad tjänstgöring i avtalets mening. Avdrag vid ytterligare frånvaro görs därför enligt punkt 1 ovan, (2 § b)) för de tillkommande lediga dagarna och avdraget ska inte kvotberäknas. Se även 7 § nedan.

b) Ledighet om 6 arbetsdagar eller mer i följd

- Vid ledighet om **6 arbetsdagar eller mer i följd** görs kalenderdagsavdrag enligt 2 § d) för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

Om en ledighetsperiod omfattar **två eller flera veckor** görs kalenderdagsavdrag för sju dagar per vecka.

c) Ledighet en hel kalendermånad eller mer

- Vid **ledighet en hel kalendermånad eller mer**, görs månadsavdrag enligt 2 § a) i förhållande till frånvarons omfattning.

d) Ledighet under del av dag

- Vid ledighet under **del av dag** görs timavdrag enligt 2 § e).

Löneavdrag för karensdag

4 §

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen ska arbetsdags-avdrag göras enligt följande. (För arbetstagare med oregelbunden arbetstid, se § 4 a nedan.)

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt arbetsdagsavdrag
högst 25 procent av arbetstiden	25
mer än 25 procent men högst 50 procent	50
mer än 50 procent men högst 75 procent	75
mer än 75 procent	100

Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §

4 a §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (hel eller deltid) görs timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela sjuklöneperioden (dag 1-14). Om den genomsnittliga vecko-arbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).

För Försvarsmakten gäller

Hänvisningarna nedan är till den tidigare lydelsen i Alfa. 2013-06-01 bytte Alfa namn till villkorsavtalet.

Lokalt avtal

13a §

Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring

För arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring ska sjukavdrag under sjuklöneperiod hanteras enligt schabloniserade modell som redovisas i bilaga 1.

Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning¹⁵

5 §

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha månads-avdrag 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 1997/98 ska sjukavdrag göras enligt de äldre bestämmelser som framgår av bilaga 4 b.

¹⁵ T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Löneavdrag vid arbetsskada

6 §

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

Löneavdrag vid föräldraledighet

7 §

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka, under mer än fyra kalenderveckor i följd, görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) ovan. Detta gäller dock endast om den totala frånvaron tillsammans med annan ledighet, inte överstiger 5 arbetsdagar i följd.

Som underlag för aktuell lön vid beräkning av sjukpenningtillägg och tillägg vid tillfällig föräldrapenning för en sådan föräldraledig arbetstagare, utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tilläggen av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. Se 7 kap. 6 § samt 8 kap. 5 §.

Löneavdrag vid föräldraledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §

7 a §

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka görs (istället för arbetsdagsavdrag enligt 7 §) timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).

Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet

Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

8 §

När en arbetstagare uteblir från arbetet, görs löneavdrag enligt 3 §. 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.

Löneavdrag vid avstängning

9 §

Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, görs löneavdrag enligt 3 §. 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 7 kap. Är arbetstagaren avstängd från arbetet enligt 10 § fjärde punkten

LFA på grund av att han/hon inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, ska han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter görs löneavdrag enligt 3 §.

Uppllysning

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

Löneavdrag vid "försättande ur tjänstgöring"

10 §

När en arbetstagare är "försatt ur tjänstgöring" får arbetsgivaren besluta att löneavdrag ska göras enligt 3 §. 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.

7 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. Därutöver gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL).

Uppllysning

Löneavdrag vid sjukfrånvaro görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

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 SjLL 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.

Sjuklön (dag 1-14)

4 §

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom betalas arbetsdagsberäknad sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön	Underlag för beräkning:
Dag 1	0%	
Dag 2-14	80 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Arbetsdagsberäkning av förgående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 och 7 a § §) utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjuklön av den fasta lönen utan avdrag för föräldraledigheten. (Sjuklön betalas bara ut för de dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.)

Kvotberäknad sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § som får kvotberäknat timavdrag vid sjukfrånvaro, betalas kvotberäknad sjuklön enligt [bilaga 4](#).

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjuk-period avslutats, betraktas den enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar betalas enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjukpenning betalas enligt SjlL sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

Lokalt avtal om sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring

5 §

Om ett lokalt kollektivavtal ska slutas om sjuklön under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, rekommenderar parterna att avtalet sluts i enlighet med den schabloniserade modell som redovisas i [bilaga 4](#).

Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)

6 §

En arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom har, för varje kalenderdag arbetstagaren får sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå från Försäkringskassan enligt SFB, rätt till sjukpenningtillägg i förhållande till frånvarons omfattning.

Om arbetstagarens sjukpenning enligt SFB har dragits in helt eller delvis ska inget sjukpenningtillägg betalas ut eller betalas ut i motsvarande grad.

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

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 15 – 365 (Sjukpenning på normalnivå)	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.
Dag 366 – 915 (Sjukpenning på fortsättningsnivå)	0 %	72,75 %	
Dag 366 – (Fler dagar med sjukpenning på normalnivå)	0 %	77,6 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Aktuell kalenderdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjukpenningtillägg av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 8 kap. 5 §.)

Fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå

Om arbetstagaren i undantagsfall har *fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå* efter dag 915 betalas sjukpenningtillägg över basbeloppstaket även fortsättningsvis med 72,75 procent.

Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling

7 §

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6-7 §§ och 28 § SFB har rätt till sjukpenningtillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 procent av rörliga tillägg enligt 4 §
Dag 15 – 90	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 % av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 91 – 365	0 %	77,60 %	
Dag 366 – 915	0 %	72,75 %	

Rehabiliteringstillägg

8 §

En arbetstagare som får rehabiliteringspenning enligt 31 kap. 8-13 §§ SFB har rätt till rehabiliteringstillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 % av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 15 – 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 – 915	0 %	72,75 %	

För Försvarsmakten gäller

Hänvisningarna nedan är till den tidigare lydelsen i Alfa. 2013-06-01 bytte Alfa namn till villkorsavtalet.

Lokalt avtal

13a §

Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring

För arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring ska sjukavdrag under sjuklöneperiod hanteras enligt schabloniserade modell som redovisas i bilaga 1.

Retroaktiv lönehöjning i samband med lönerevision

Lönehöjning i samband med lönerevision ska få genomslag även för den som är sjukledig och har sjukavdrag enligt underbilaga 1 till kap. 2 bilaga 1. (FM not: Bilagan återfinns numera som rekommendation i råden till 6 kap. 13 §.)

8 kap. Lön under föräldraledighet

Föräldrapenningtillägg

1 §

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

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

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Föräldrapenningtillägg betalas ut månadsvis och ska begäras senast två år efter den månad ledigheten avser annars är rätten till föräldrapenningtillägg förfallen.¹⁶

Upplysning

Löneavdrag vid föräldraledighet görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Föräldrapenningtilläggets storlek – huvudregel

2 §

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella kalenderdagslönen vid föräldraledighetens början plus 0,27 procent av föregående års rörliga lönetillägg enligt nedan. Föräldrapenningtillägget är 10 procent under, respektive 90 procent över, basbeloppstaket.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	90 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

Basbeloppstak (Bb-tak) för föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp.

¹⁶ Gäller för föräldraledigheter som påbörjas efter den 1 juni 2013

Föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall

3 §

Föräldrapenningtillägget beräknas på den fasta kalenderdagslönen om den aktuella kalenderdagslönen är nedsatt på grund av hel eller partiell ledighet 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 kalenderdagslönen när den nya föräldra-ledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit helt eller partiellt föräldralediga krävs att ledigheten har upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget ska beräknas på den fasta lönen. Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning

4 §

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

Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

5 §

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan tillägg vid tillfällig föräldrapenning utbetalas. Tillägget utbetalas för lönedelar över Bb-taket i förhållande till frånvarons omfattning under sammanlagt högst 10 dagar per år. Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att tillägg betalas ut för fler än 10 arbetsdagar. Tillägget beräknas enligt följande:

Lönedelar över Bb-tak	Underlag för beräkning
77,6 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (6 kap. 7 §), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tillägg vid tillfällig föräldrapenning, av den fasta lönen med ett fast månadsavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap., 4 § och 6 § samt 8 kap. 2 §.)

Basbeloppstak (Bb-tak) för tillfällig föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för arbetsdag 2,88 (7,5/260) procent av gällande prisbasbelopp.

För SEKO och Saco gäller:

Tillägg vid graviditetspenning

6 §

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningstillägg enligt nedanstående tabell, för samma period

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10%	87,60%	Aktuell kalenderdagslön, se kap 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före det år ledigheten inleddes.

Basbeloppstak (Bb-tak) för graviditetspenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

För Försvarsmakten gäller

Hänvisningarna nedan är till den tidigare lydelsen i Alfa. 2013-06-01 bytte Alfa namn till villkorsavtalet.

Lokalt avtal

8 a §

Retroaktiv lönehöjning i samband med lönerrevision

Lönehöjning i samband med lönerrevision ska få genomslag även för den som är föräldraledig med föräldrapenningtillägg enligt underbilaga 1 till kap. 2 bilaga 1. (FM not: Bilagan återfinns numera som rekommendation i råden till 8 kap. 8 §)

9 kap. Lön under ledighet i övrigt

Uppllysning

Löneavdrag vid annan ledighet än i 1-3 § § detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

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.

- Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårds-central samt för blodgivning.
- Undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare samt vid akuta tandbesvär.

Annan ledighet utan löneavdrag

2 §

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänst-ledighetsförordningen (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) Fackligt förtroendemannauppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår
e) Examen och tentamen	Högst fem arbetsdagar per kalenderår

Uppllysning

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

För Försvarsmakten gäller

g) Besöksresa

Skälig tid, inklusive restid, dock högst fyra arbetsdagar.

* Med den egna familjen eller närmaste släktkretsen avses make, maka, sambo, registrerad partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar, svärföräldrar och fosterföräldrar. När det är fråga om begravning, bouppteckning eller arvskitte tillkommer farbror, faster, morbror, moster, syskonbarn, svärson, svärdotter, svåger och svägerska.

Arbetsgivaren kan bevilja en arbetstagare ledighet med rätt till lön i särskilda fall även om det rör andra anhöriga eller närstående. Det kan ju vara så att en arbetstagare har en moster som enda släkting, som dessutom har uppfostrat arbetstagaren och alltså fungerat som förälder.

Lön till smittbärare

3 §

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).

Lön under ledighet för studier

4 §

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

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.

För Försvarsmakten gäller

Repetitionsutbildning

5 a §

Vid repetitionsutbildning (motsvarande) skall i förekommande fall löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 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 2 kap. 7 § 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.

10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

Inledande bestämmelser

Vissa definitioner

1 §

Dag respektive natt	Med dag respektive natt avses detsamma som i Inkomstskattelagen (IL) 12 kap.
Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Inrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Inrikes tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige
Normalbelopp	Belopp enligt Skatteverkets rekommendationer
Stationeringsort utomlands	Den ort utomlands där en arbetstagare ska vara placerad enligt ett anställningsbeslut eller ett beslut om förflyttning
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med över- nattning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten
Utrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör utom Sverige på någon annan ort än den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands
Utrikes tjänsteresa	En resa som är direkt föranledd av en utrikes förrättning eller en resa som den som är stationerad utomlands företar till eller från Sverige för statens räkning
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

Grundläggande bestämmelser

2 §

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i detta avtal.

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

Anmärkningar:

Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare. De centrala parterna förutsätter att inrikes 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.

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.

Resekostnadsersättning

Allmänt

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.

Utrikes tjänsteresa

4 §

Ersättning för resor inom förrättningsorten till och från platsen för förrättningen, eller sådana resor i övrigt som står i direkt samband med förrättningen, betalas enligt arbetsgivarens bestämmande. Hänsyn bör i det sammanhanget tas till lokala kommunikationsförhållanden.

Utgifter i utländsk valuta räknas om efter den växelkurs till vilken den har köpts. För den som har betalat utgifter med kredit- eller betalkort gäller den kurs som kortföretaget har tillämpat.

Anmärkning:

Nödvändiga resekostnadsersättningar kan vara transport och tillfällig förvaring av resgods, resgods försäkring, visering, kursförlust eller nödvändiga vaccinationer. Utgifterna ska vara styrkta i den mån arbetsgivaren inte bestämmer något annat. Serviceavgifter som inte har räknats in i hotellräkningen ersätts med skäligt belopp. Ersättning för flygresa som inte är ekonomiklass bör medges bara om arbetsgivaren efter prövning i varje särskilt fall anser att det finns synnerliga skäl för sådan resa.

Traktamente m.m.

Allmänt

5 §

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands, betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som enligt 12 kap. IL är avdragsgilla.

Protokollsanteckning:

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

Inrikes tjänsteresa

6 §

Vid inrikes tjänsteresa betalas logikostnad efter 30:e dygnet endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattractamentet.

Utrikes tjänsteresa

7 §

Om en resenär delar hotellrum med någon person som inte har rätt till ersättning för logikostnader, ska kostnaden för resenären anses utgöra 75 % av priset för ett dubbelrum.

För den som är stationerad utomlands ska traktamentet minskas med 20 procent vid tjänsteresa inom det egna stationeringslandet.

8 §

Arbetsgivaren får föreskriva eller för särskilda fall besluta att ersättning vid tjänsteresa utomlands inte ska betalas eller betalas med lägre belopp än som följer av detta avtal, om det finns särskilda skäl för det.

Sådana föreskrifter eller beslut får bara tillämpas för tiden efter det att föreskrifterna meddelats eller resenären fått del av beslutet, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Tillämpning vid arbetskonflikt

9 §

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

10 §

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 4 – 7 § §, dock högst för en månad i taget om inte förhållandena föranleder annat.

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 givits in i enlighet med 11 § ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

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

Anmärkning:

En arbetsgivare som med stöd av denna avtalsbestämmelse genomför kvittning måste emellertid uppmärksamma de tvingande regler avseende kvittning som återfinns i lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

Reseräkning m.m.

11 §

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt detta avtal 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.

Hänvisningarna nedan är till den tidigare lydelsen i Alfa. 2013-06-01 bytte Alfa namn till villkorsavtalet.

Nedanstående avtal kompletterar ALFA:s 3 kap. kostnadsersättningar m.m.

Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar

Inledande bestämmelser

1 §

Bestämmelserna i detta avtal är träffade med stöd av Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) 3 kap, 12 § och ALFA bilaga 3, 9 § och kompletterar eller, där så särskilt anges, ersätter bestämmelserna i ALFA.

Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för arbetstagare anställda och tjänstgörande i Försvarsmakten.

Bestämmelserna i detta avtal gäller inte reservofficerare om det inte särskilt anges i "Avtal om löne- och anställningsvillkor för reservofficerare".

Definitioner

Arbetsort	Den ort där arbetstagarens tjänsteställe är beläget.
Dag	Tiden mellan kl 06.00 och 24.00. Övrig tid är natt.
Pendling	Resa som föranleds av tillfälligt byte av tjänsteställe och inte ersätts som tjänsteresa.
Tillfällig bostad	Bostad som nyttjas av arbetstagaren vid tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten.
Tjänstgöringszon	Ett område inom en cirkel med fem kilometers radie och med tjänstestället som medelpunkt.
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL, dvs. ett område vars yttre gräns ligger på ett avstånd av 50 km (närmaste färdväg) från dels arbetstagarens tjänsteställe och dels från bostaden.

Placering tills vidare

Vid byte av arbetsort/tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare erhåller arbetstagaren flyttersättning enligt 5 § i detta avtal och/eller tidsbegränsad resemerkostnad enligt 6 § eller 7 § i detta avtal.

(Råd)

Tidsbegränsad placering

Allmänna förutsättningar

Tidsbegränsad placering tillämpas då byte av tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare inte ska göras och då det inte är fråga om tjänsteresa och förrättning.

Ersättning

Arbetstagare som blir tidsbegränsat placerad på tjänsteställe som innebär byte av arbetsort och flyttar till eller från den tillfälliga arbetsorten, erhåller *flyttersättning* enligt 5 § i detta avtal.

Arbetstagare som blir tidsbegränsat placerad och därmed byter arbetsort men inte flyttar till den tillfälliga arbetsorten erhåller resemerkostnad som vid *dagpendling* enligt detta avtals 6 § under den tid arbetstagaren är tidsbegränsat placerad.

Om den tidsbegränsade placeringen medför byte av verksamhetsort och det inte är rimligt att arbetstagaren dagligen reser mellan bostaden och den tillfälliga arbetsorten kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren erhåller ersättning för skälig kostnad för en tillfällig bostad på den tillfälliga arbetsorten och ersättning som vid *veckopendling* enligt detta avtals 7 §.

Anmärkning:

Reglerna enligt denna paragrafs sista stycke kan även tillämpas vid återgång från tidsbegränsad placering till tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare, om arbetstagaren flyttat till den tillfälliga arbetsorten, och det på grund av barns skolgång eller maka/makes (motsv.) arbete är lämpligare att flytta tillbaka vid ett senare tillfälle.

Tidsbegränsad anställning

För den som har en tidsbegränsad anställning får arbetsgivaren erbjuda fritt logi med logementsstandard där sådant finns vid förbandet (motsv.)

Tjänsteresa

2 §

Bestämmelserna i denna paragraf kompletterar bestämmelserna i ALFA 3 kap, 2 - 4 §§.

Grundläggande bestämmelser vid tjänsteresa

Tjänsteresor och förrättningar planläggs i samråd med berörd arbetstagare. Resorna planläggs så att arbetstagaren är borta från sitt tjänsteställe och sitt hem kortast möjliga tid.

- Tåg ska väljas om det är det lämpligaste färdmedlet. Vid resa med annat tåg än X 2000 erhåller arbetstagaren plats i första klass. Vid resa med X 2000 ska andra klass (budget/ekonomi) nyttjas. Arbetsgivaren kan medge att annan klass får nyttjas vid resa med X2000.
- Om tjänsteresan genomförs så att sovplats måste nyttjas, erhåller arbetstagaren singelkupé.
- Vid resa med fartyg, som genomförs så att sovplats måste nyttjas, erhåller arbetstagaren enkelhytt.
- Flyg ska väljas om det är det lämpligaste färdmedlet. I första hand väljs Kronflyg. Om sådant inte finns att tillgå får reguljärt flyg nyttjas.
- Om arbetstagaren erbjuds fritt logi ska huvudregeln vara att erbjudandet avser enkelrum med dusch och toalett på rummet.

Saknar förrättningsorten tillgång till logi med denna standard kan arbetstagaren erbjudas enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet. Arbetstagare som accepterar sådan standard erhåller ett logitillägg om 100 kronor per natt.

Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten kan arbetstagare erbjudas logements-standard. Arbetstagare som accepterar sådan standard erhåller logitillägg om 200 kronor per natt.

Vid längre förrättningar kan arbetsgivaren hyra en tillfällig bostad åt arbetstagaren på förrättningsorten, motsvarande ett rum med pentry/kök. Om den anställda erbjuds eget sovrum i delad lägenhet erhålles ett logitillägg om 100 kronor per natt.

Anmärkning:

Bestämmelserna om logistandard gäller inte då ÖVA tillämpas.

Förrättningstillägg

Förrättningstillägg vid flerdygnsförrättning

Vid tjänsteresa och förrättning erhåller arbetstagaren följande förrättningstillägg/dag

Dag 1-15 165 kronor

Dag 16 → 85 kronor

Om resan påbörjas kl. 12.00 eller senare avresedagen eller avslutas senast kl. 19.00

hemkomstdagen erhåller arbetstagaren förrättningstillägg med halva beloppet.

När arbetsgivaren tillhandahåller kost och logi i samband med tjänsteresor reduceras förrättningstillägget. Reduceringen utgör 15 % av helt förrättningstillägg för frukost och 35 % för vardera lunch och middag.

Arbetstagare som under flerdygnsförrättning själv svarar för logi ska utöver nattractamente erhålla 300 kronor/natt för dygn 1-14 och 200 kronor/natt för dygn 15-30 samt därefter 100 kronor natt.

Arbetstagare som uppbär pendlingsersättning enligt detta avtal erhåller inte förrättningstillägg.

Förrättningstillägg vid endagsförrättning

En arbetstagare har vid förrättning, såväl inrikes som utrikes, utanför tjänstgöringszon och som inte medför övernattning utom den ordinarie bostaden, förrättningstillägg om 90 kronor/dag vid förrättning som omfattar minst 6 timmar.

När arbetsgivaren vid tjänsteresa tillhandahåller kost, ska måltidsavdrag göras med 15 % för frukost och med 35 % för lunch respektive middag.

Arbetstagare som uppbär pendlingsersättning enligt detta avtal erhåller förrättningstillägg om 45 kronor.

Anmärkning:

Till arbetstagare som på grund av arbetets tidsförläggning inte kan övernatta i ordinarie bostad utges ersättning som vid endagsförrättning.

Traktamente och förrättningstillägg vid åtgärd med stöd av avtalet om lokalt aktivt omställningsarbete (bilaga 3 till RALS 2002-2004)

En arbetstagare som genomför kompetensutvecklings- och kompetensväxlingsåtgärder med stöd av avtalet om lokalt aktivt omställningsarbete erhåller inte traktamente och förrättningstillägg vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten.

Förrättningstillägg erhålls inte heller vid endagsförrättning av samma orsak.

Restidsersättning

En arbetstagare som fullgör tjänsteresa på tid som inte är arbetstid erhåller restidsersättning. Restidsersättning utbetalas för hel timme med 57 kronor.

För SEKO Försvar gäller:

Restidsersättningen är månadslönen/165 per timme.

(Råd)

Reskostnader

3 §

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter bestämmelserna i ALFA 3 kap 10§.

Resa till tillfälligt nattkvarter

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet och som nödgas genomföra resor under förrättningen till sitt tillfälliga nattkvarter eller för att inta måltid, erhåller ersättning för dessa resor.

Hemresa

Arbetstagare som veckopendlar eller fullgör förrättning inom landet på annan ort än arbetsorten, har för varje fullgjord arbetsvecka (normalt måndag – fredag) rätt till ersättning för en resa till och från arbetsorten eller till annan ort. En resa till annan ort ersätts dock högst med samma belopp som en resa till den ordinarie arbetsorten.

Vid hemresor under förrättning och vid pendling inom landet ersätter arbetsgivaren resekostnader, dock inte högre belopp än som motsvaras av kostnad för andra klass då tåg är lämpligaste färdmedel. Flyg och egen bil får användas. Sådan resa ersätts dock högst med samma belopp som en resa till den ordinarie arbetsorten

Vid byte av färdmedel är viss väntetid acceptabel. Arbetsgivare och arbetstagare ska överenskomma vad som i det enskilda fallet är acceptabel väntetid.

Arbetstagaren får byta ut sin hemresa mot en resa till och från arbetsorten för en familjemedlem.

Bilersättning

Om arbetstagaren har ett skriftligt medgivande av arbetsgivaren att köra egen bil i tjänsten, d.v.s. tjänsteresa erhåller arbetstagaren utöver ersättning enligt ALFA 3 kap 3 §, 13 kronor/mil. För varje passagerare höjs ersättningen med 1 krona/mil.

Om arbetstagaren har ett skriftligt medgivande av arbetsgivaren att köra egen bil i tjänsten och är beordrad att använda en släpvagn tillhörande arbetsgivaren erhåller arbetstagaren, utöver ersättning enligt första stycket ovan, 11 kronor/ mil.

Har arbetstagaren enligt avtal rätt till ersättning för resa utan att det är fråga om tjänsteresa- och då egen bil bedöms vara det lämpligaste färdmedlet, utbetalas en ersättning med 13 kronor/mil. För varje passagerare höjs ersättningen med 7 kronor/mil.

(Råd)

Bestämmelser vid utbetalning av ersättningar

4 §

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter bestämmelserna i ALFA 3 kap 6 §.

Preliminär ersättning utbetalas i regel i samband med att förrättningen börjar om arbetstagaren begär det. Denna utbetalas dock ej för mer än en månad i taget och ej för belopp som understiger 200 kronor.

Om arbetstagaren ej har inkommit med reseräkning inom 12 dagar efter förrättningens slut, får arbetstagaren en påminnelse om att reseräkningen ska lämnas för reglering av ersättningen.

Om arbetstagaren ej inkommit med en reseräkning inom 30 dagar efter påminnelse, ska en korrigering av den preliminära ersättningen göras vid nästa löneutbetalningstillfälle.

Rätten till ersättning enligt detta avtal, för viss månad, är förfallen om reseräkning inte har lämnats till arbetsgivaren inom ett år efter utgången av den månaden och om inte särskilda skäl föreligger.

Flyttersättning

5 §

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter bestämmelserna i ALFA 3 kap 7 § och ALFA bilaga 3, 1-2 §§ och 4-8 §§ utom i de fall flyttningen har sin grund i omständigheter som beskrivs i ALFA 3 kap 8§.

Allmänna förutsättningar

Arbetstagare som byter tjänsteställe och därmed arbetsort inom landet kan erhålla flyttersättning enligt denna paragraf.

Flyttersättning lämnas endast till den som omfattas av detta avtal både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 9 § i detta avtal. Det kan ske bland annat när yrkesofficer återgår till Försvarmakten från en till Försvarmakten närstående myndighet.

Arbetstagare som avgår med pension inom fem år från den tidpunkt då tjänstgöringen på den nya arbetsorten påbörjades, har rätt till ersättning för kostnader för bohagstransport från arbetsorten till annan ort inom landet.

När en elev godkänts vid militärhögskola (MHS) och anställs i FM får han/hon ersättning för bohagstransport som vid byte av arbetsort. Denna ersättning utbetalas endast om arbetstagaren flyttar till den arbetsort, eller ort i dess närhet, där arbetstagaren får sin placering tills vidare.

Arbetsgivaren får besluta att arbetstagare som är elev vid skola inom eller utom Försvarmakten, erhåller ersättning i samband med flyttning till och från skolorten eller dess närhet, om utbildningen varar längre än nio månader för

- besöksresor
- bohagstransport
- flyttresa
- gardinpengar

Anmärkning:

Arbetstagare, som under tid för utbildning, bor i bostad som tillhör bostads-stiftelsen MHS-eleven och Kasernen AB (avsedd endast för elever vid högre utbildning) och som efter avslutad utbildning placeras för tjänstgöring på orten, har rätt till ersättning för bohagstransport vid flyttning från ifrågavarande bostad till annan bostad inom orten eller dess närhet.

Ersättningar

Besöksresor

En arbetstagare som byter arbetsort och därmed byter bostadsort har rätt till resekostnadsersättning, traktamente och ersättning i övrigt som gäller för arbetstagare vid tjänsteresa för högst sex resor för sig själv och i förekommande fall för sin familj från den gamla till den nya bostadsorten eller omvänt. Dock erhåller familjemedlem inte förrättningstillägg. Resorna ska normalt ha genomförts senast tolv månader efter flyttidpunkten.

(Råd)

Bohagstransport

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren får besluta att ersättning för styrkta kostnader utbetalas för övriga tillhörigheter som t ex extra bil, båt etc.

Transporten ska utföras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till ordinarie 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. Sådan bohagstransport ska godkännas av arbetsgivaren innan transporten utförs.

Flyttresa

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning mm som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem (-mar).

"Gardinpengar" m.m.

Arbetstagaren har rätt till så kallade "gardinpengar" med 4 500 kronor. För en bostadsyta överstigande 90 m² erhålls ytterligare 1 000 kronor.

(Råd)

Dubbelhyra

En arbetstagare som har kostnad 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 tolv månader.

(Råd)

Särskild ersättning vid flyttning

Arbetstagare som byter arbetsort inom landet och flyttar till den orten eller dess närhet, får i den mån arbetsgivaren så beslutar, en ersättning för beräknade merkostnader under en tid av högst två år från flyttidpunkten.

(Råd)

Anmärkning:

Flyttersättning får utbetalas även om arbetstagaren flyttar före tillträdet av den nya befattningen. Sådan arbetstagare erhåller ersättning som vid pendling från den nya arbetsorten till den "gamla" arbetsorten under högst sex månader.

Dagpendling

6 §

Allmänna förutsättningar

Vid byte av tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare som medför byte av arbetsort kan arbetstagare som inte bor på den nya arbetsorten erhålla en tidsbegränsad ersättning för uppkommen resemerkostnad. Denna ersättning kan erhållas i högst sex månader.

(Råd)

Vid tidsbegränsad placering som innebär byte av arbetsort erhåller arbetstagaren ersättning för uppkommen merkostnad. Det gäller inte i de fall arbetstagaren erhållit flyttersättning för att flytta till den tillfälliga arbetsorten.

Anmärkning:

Resemerckostnad utges inte samtidigt som ersättning för tjänsteresa eller veckopendling utges.

Ersättning

Arbetsgivaren beslutar efter överenskommelse med arbetstagaren, eller efter förhandling med berörd arbetstagarorganisation, att arbetstagaren erhåller ekonomisk kompensation (resemerkostnad) för den ökade utgift han/hon har för att dagligen ta sig från bostaden till den nya arbetsorten.

Anmärkning:

Beslut om dagpendling ska dokumenteras och undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare. Förändrade förhållanden (t.ex. ändrad restid, flyttning av hushåll etc.) ska utan dröjsmål anmälas till arbetsgivaren för att ligga till grund för reviderad beräkning av resemerkostnad.

Veckopendling

7 §

Allmänna förutsättningar

Om arbetstagaren tillfälligt byter tjänsteställe och därmed verksamhetsort och det inte är rimligt att arbetstagaren dagligen reser mellan bostaden och det tillfälliga tjänstestället kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetsgivaren ersätter skälig kostnad för en tillfällig bostad på den tillfälliga arbetsorten och att ersättning enligt denna paragraf utges.

(Råd)

Anmärkning:

Vid byte av placering tills vidare kan, efter arbetsgivarens prövning, ersättning enligt pendling utbetalas om arbetstagaren ej får bostad på den nya orten eller om det på grund av barns skolgång eller maka/makes (motsv.) arbete är lämpligt att flytta vid ett senare tillfälle.

Arbetstagare som vid byte av placering tills vidare skaffar bostad på den nya arbetsorten och flyttar dit före tillträdet av den nya placeringen, erhåller pendlingsersättning under högst sex månader, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl beslutar annat.

Ersättning

Merkostnadsersättning

Arbetstagare, som pendlar, erhåller en tillfällig avlöningsförstärkning om 4800 kronor/månad.

Tillfällig bostad

Arbetstagare erhåller ersättning för skälig kostnad, för tillfällig bostad på arbetsorten.

Resor för intagande av nattkvarter

Arbetstagare som av arbetsgivaren erhållit en tillfällig bostad på ett sådant avstånd från arbetsplatsen, att han dagligen måste resa mellan den tillfälliga bostaden och det tillfälliga tjänstestället, erhåller ersättning för dessa resor. Resorna ska genomföras med färdmedel som är normalt för orten.

Hemresa

Arbetstagare som veckopendlar har rätt till ersättning för en hemresa enligt detta avtal 3 §.

Anmärkning:

Beslut om veckopendling ska dokumenteras och undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare. Förändrade förhållanden (t.ex. ändrad restid, flyttning av hushåll etc.) ska utan dröjsmål anmälas till arbetsgivaren för att ligga till grund för reviderad beräkning av resemerkostnad.

Fri beklädnad m.m.

8 §

I de fall särskilt ändamålsenlig klädsel krävs för arbetets utförande tillhandahåller arbetsgivaren de arbetskläder som erfordras samt sådana optiska skyddsglasögon (inklusive erforderlig synundersökning) som arbetsuppgifterna kräver.

Förstörs arbetstagarens glasögon vid tjänsteutövning, genom olyckshändelse, erhålls ersättning för reparation eller nyanskaffning.

Särskilda skäl

9 §

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren besluta om ersättning enligt förmånligare grunder eller annan ersättning än som anges i detta avtal med undantag från ersättningar som anges i 2 §.

Giltighetstid

10 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 2004-01-01 och har i övrigt samma giltighetstid som ALFA om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Avsiktsförklaring avseende ändring i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar

1 §

För arbetstagare som inför en utpekad internationell militär insats genomför utbildning på annan ort som innebär en tidsbegränsad placering, gäller inte ersättning enligt 6 och 7 §§ i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar. Syftet med en tidsbegränsad placering är endast att arbetsgivaransvaret övergår till annan organisationsenhet eller till en annan funktion inom samma organisationsenhet.

Arbetstagare som genomför utbildning enligt ovan är på en förrättning och erhåller ersättning såsom vid tjänsteresa och förrättning. Byte av placering ska ändå ske tidsbegränsat.

Dessa bestämmelser ska börja tillämpas från den 1 januari 2012.

Försvarsmaktens allmänna råd för tillämpning av "Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar"

Till 1 § Inledande bestämmelser

Placering tills vidare

Byte av tjänsteställe/arbetsort där arbetstagaren är placerad tills vidare kan alltid ske efter

- arbetsgivarens beslut efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare
- arbetsgivarens beslut i samband med förbandsnedläggelse
- arbetsgivarens beslut i samband med omorganisation som innebär flyttning av verksamhet
- arbetsgivarens beslut (om verksamheten så kräver) i samband med erbjudande om utbildning till kompetens som ska kunna utnyttjas gemensamt för myndighetens organisationsenheter.

Till 2 § Tjänsteresa

Grundläggande bestämmelser vid tjänsteresa

Tjänsteresor och förrättningar planläggs i samråd med berörd arbetstagare. Planläggningen omfattar också att lämpligaste färdstätt klarläggs.

Det måste finnas särskilda skäl för att arbetsgivaren medger att första klass nyttjas vid resa med x2000.

Observera att huvudregel i avtalet är att arbetstagaren erbjuds enkelrum med dusch och toalett på rummet i samband med tjänsteresa och förrättning och att vid internat gäller avtalets bestämmelser om förlägningsstandard i samma utsträckning som vid andra tjänsteresor.

Saknar förrättningsorten tillgång till denna standard kan arbetstagaren erbjudas annan boende-standard. Detta ska delges berörd facklig organisation på förbandsnivå inför förrättningen.

Ersättning utges enligt avtalet för de arbetstagare som accepterar sådan boendestandard. Arbetstagare som inte accepterar boendestandarden ska framföra det via sin fackliga organisation på förbandet. Alternativa lösningar kan vara att

- boende ordnas utanför förrättningsorten
- förrättningen genomförs på annan ort
- genomförs inte

Högre ersättning än som anges i avtalet kan dock inte utges.

Vid längre förrättning, framförallt i utbildningssammanhang, är det naturligt att kurskamrater delar lägenhet, dock under förutsättning att eget sovrum erhålles.

Del i dubbelrum med dusch och toalett på rummet jämställs med enkelrum med dusch och toalett utanför rummet.

Ersättning för tjänsteresa beräknas från resans utgångspunkt. Ersättningen kan dock normalt inte vara högre än om resan utgått från det tjänsteställe där arbetstagaren är placerad.

Restidsersättning

Arbetstagaren har dock **ej** restidsersättning

- för restid som utanför ordinarie arbetstid som sammantaget understiger 30 minuter
- för tid från ankomsten till den tillfälliga bostaden och förrättningens början
- vid resa mellan tillfällig bostad på förrättningsorten och förrättningsstället
- för den del av tiden mellan klockan 24 och 06 då sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg används
- vid tjänsteresa med anledning av kompetensutvecklings- eller kompetensväxlingsåtgärd med stöd av avtalet om lokalt aktivt omställningsarbete (bilaga 3 till RALS 2002-2004)

Förrättningstillägg vid flerdygnsförrättning

För att underlätta förståelsen kan ordet logi strykas i meningen "När arbetsgivaren tillhandahåller kost och logi..." Resten av stycket innehåller reduceringar kopplade till kosten.

Utgångspunkt för resonemanget med avdrag för måltid bygger på att måltiden har samma värde oavsett om arbetstagaren fullgör förrättning hel eller halv dag. Avdraget beräknas som procent av helt förrättningstillägg och beloppet storlek blir då lika för hel- och halvdagsförrättning.

Förtydligande:

Arbetstagare ska inte betala hyra till Försvarmakten för boende i Försvarmaktens bostäder.

Tabell för att tydliggöra olika ersättningar

		D o t på rummet ¹	Nattraktamente	Förrättningstillägg (natt) ²	Logitillägg ³
A	FM tillhandahåller bostad	Ja	Nej	Nej	Nej
B	FM tillhandahåller bostad	Nej	Nej	Nej	Ja
C	Arbetstagaren svarar själv för logi		Ja ⁴	Ja ⁵	Nej

Förrättningstillägg vid endagsförrättning

Måltidsavdragen med 15 % respektive 35 % ska göras såväl då förrättningstillägg på 90 kr utbetalas som då reducerat förrättningstillägg på 45 kr utbetalas.

¹ Dusch och toalett på rummet.

² Förrättningstillägg 300 kr/natt dygn 1-14, 200 kr/ dygn dygn 15-30, 100 kr/dygn därefter.

³ 100 kr för dusch och toalett utanför rummet, 200 kr för logementsstandard – med logementsstandard menas då arbetstagaren delar rum med en eller flera personer.

⁴ Nattraktamente och förrättningstillägg (natt) erhålls för de nätter logiet utnyttjas, d v s normalt fyra nätter i veckan. S k "anpassat nattraktamente" ska ej tillämpas.

⁵ Se ovan.

Till 3 § Reskostnader

Vid hemresa med tåg eller flyg ersätts resa (eller motsvarande belopp) från flygplats eller järnvägsstation till arbetsorten (förbandet), ej till hemadressen (såvida inte kostnaden för resan till hemadressen är lägre än kostnaden till förbandet).

Ersättningen sker i form av en månatlig schablonersättning för anslutningsresor. Finns praktisk möjlighet kan färdbiljett för flyg- eller tågtaxi erhållas.

Då arbetstagaren byter ut sin hemresa till och från arbetsorten för en familjemedlem gäller följande:

Arbetstagare får byta ut sin resa mot en resa till och från arbetsorten för en familjemedlem som är folkbokförd på samma adress som arbetstagaren. Byte av resa enligt föregående kan även ske för arbetstagares barn (yngre än 20 år), där barnet är folkbokförd på annan adress. Kostnaden för sådan resa får ej överstiga kostnaden för arbetstagarens hemresa.

(Råd och anvisningar avseende ovanstående har tidigare funnits i HPers kap Y.4 som här med ersätts med denna skrivning.)

Till 5 § Flyttersättning

Allmänna förutsättningar

Elev som flyttar vid tidigare tidpunkt än som anges i avtalet kan få flyttersättning som om eleven flyttat vid den tidpunkt som anges i avtalet.

Besöksresor

Med traktamente i avtalstexten avseende besöksresor, menas ett skattepliktigt lönetillägg motsvarande traktamentets storlek. Sådant lönetillägg erhålls inte för medföljande barn som är yngre än två år.

Om arbetsgivare ordnar en bussresa kollektivt, för många arbetstagare, från t.ex. ett nedläggningsförband för att arbetstagarna vid ett och samma tillfälle ska få se på ett tänkbart nytt förband på annan ort, ska detta inte räknas som besöksresa i avtalets mening.

Gardinpengar

Gardinpengarna ska täcka sådana kostnader som t ex städning av den gamla bostaden, flyttning av telefon, nya persienner och liknande som arbetstagaren har i samband med sin flyttning.

Dubbelhyra

Av de bostadskostnader som arbetstagaren har för mer än en bostad (dubbelhyra) ersätter arbetsgivaren bostadskostnaden för den bostad som har den lägsta kostnaden.

Särskild ersättning vid flyttning

De beräknade merkostnader som arbetsgivaren kan ersätta ska ses som en omställningskostnad och bör inte medges för längre tid än ett år. De merkostnader som arbetsgivaren kan ersätta är den samlade bedömningen av

- högre hyra för en bostad som är jämförbar med den arbetstagaren flyttar från
- högre kommunal barnomsorgsavgift i de fall maxtaxa inte tillämpas
- dyrare hemförsäkring
- högre kostnader för familjebilens parkeringsplats

Till 6 § Dagpendling

Allmänna förutsättningar

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren besluta att resemerkostnaden utbetalas under längre tid än sex månader. För att resemerkostnad ska kunna utges för längre tid, vid byte av ordinarie tjänsteställe, förutsätts att det av framställan framgår vilka åtgärder den enskilde vidtagit för att flytta eller andra särskilda skäl som arbetstagaren vill framföra.

Ersättning

Resemerkostnadens storlek beräknas individuellt och grundas på den enskilde medarbetarens förhållanden. Beräkningen utgår från resa med kollektiva färdmedel. Endast ökade kostnader för att ta sig mellan bostad och nytt ordinarie eller tillfälligt tjänsteställe i jämförelse med att ta sig mellan bostad och (tidigare) tjänsteställe/arbetsort där arbetstagaren är placerad tills vidare ersätts. Kostnadsökningen avrundas med ytterligare 500 kronor per månad.

Om ersättning för resa med egen bil medges beräknas ersättningen per mil enligt avtalets 3§, sista stycket (13 kronor/mil).

Om arbetstagaren trots längre resväg inte har ökade kostnader för resan utges ingen ersättning.

Ersättning för längre restid ersätts ej.

Ersättningen utbetalas som lön.

Ersättning utges inte till arbetstagare som på grund av byte av bostad får ökade kostnader för att ta sig mellan bostad och tjänsteställe.

Försvarsmaktens beräkningar om resemerkostnader tar inte hänsyn till eventuella skatteeffekter för den enskilde.

Skattelagstiftningen gäller avseende avdrag för resor till och från arbetet. Den enskilde hanterar alltid själv aktuellt totalt reseavdrag mot skattemyndigheten.

Övrigt

För att underlätta beslutsgång om dag- eller veckopendling kan nedanstående mall användas. Avtalet och råden utgår från att arbetstagaren bor i anslutning till sin placering tills vidare så att han/hon dagligen kan ta sig mellan bostaden och tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare.

Beslutsgång:

1. Undersök om dagpendling är möjligt (rimligt) (Ex F 21 – HKV jämfört med LG – HKV)?
2. Då dagpendling är möjligt (rimligt) ersätts enligt dagpendling (ex LG – HKV).

Anmärkning: Då dagpendling enligt ovan är given kan dock förhållandet för den enskilde vara sådant att dagpendling inte är möjligt. Det är då inte, enligt avtalet, "rimligt" att dagpendla. Dagpendling kan då övergå till veckopendling, dock med nedanstående förbehåll.

Om resa från bostaden (där bostaden är belägen så att arbetstagaren dagligen kan ta sig mellan bostaden och tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare) till tjänstestället ej är rimligt (resan tar alltför lång tid) ersätts enligt veckopendling.

Om bostaden är belägen så att arbetstagaren inte dagligen kan ta sig mellan bostaden och tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare, (exvis då arbetstagaren har kvar bostaden på tidigare förbandsort) ersätts enligt dagpendling. Arbetstagaren får resemerkostnader beräknat från tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare och till det tillfälliga tjänstestället.

3. Om dagpendling inte är möjligt (rimligt) (ex F 21 – HKV) ersätts enligt veckopendling.

Erhålls ersättning för dagpendling erhålls inte något extra tillägg (exvis motsvarande TAF vid veckopendling).

Resemerkostnad utges inte samtidigt som ersättning för tjänsteresa, såvida inte resemerkostnaden avser ett månadskort.

Till 7 § Veckopendling

Med begreppet pendlingsersättning menas bostad, resa och TAF.

Allmänna förutsättningar

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte är överens om att det är rimligt att arbetstagaren dagligen reser mellan bostaden och det tillfälliga tjänstestället gäller arbetsgivarens beslut. Arbetstagaren har då möjlighet att genom sin fackliga organisation ta upp förhandling med arbetsgivaren.

Merkostnadsersättning

Med arbetsmånad menas i princip 20 arbetsdagar.

Lönertilägget är ett schablonbelopp i stället för traktamente som skulle utges vid tjänsteresa.

Exempel 1

Beslut om ersättning vid veckopendling

Försvarmakten, X-förbandet, beslutar att xxxxxx-xxxx Karl Stabsson, ska erhålla nedanstående ersättningar fr.o.m. den 1 april 2008 tills vidare dock längst t.o.m. den 30 april 2009. Detta beslut upphör dock att gälla samtidigt som Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar, 2003-12-11, upphör att gälla.

Tillfällig avlöningsförstärkning	4 800 kr/månad
Tillfällig bostad	Högst x xxx kr/mån. Kopia av hyreskontrakt ska inlämnas till arbetsgivaren.
Resor för intagande av nattkvarter	xx kr/månad
Hemresa	Ersättning för en resa till och från den ordinarie arbetsorten eller annan ort för varje fullgjord arbetsvecka. Resa till annan ort ersätts dock högst med samma belopp som en resa till den ordinarie arbetsorten.
Anslutningsresa fpl/jvstn – tjänstestället	Ersätts med xxx kr/månad

Ersättningar enligt detta beslut följer de nivåer som anges i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar (2003-12-11).

Chef Chefsson

Haft del och är införstådd med innebörden

Karl Stabsson

Exempel 2

Beslut om ersättning vid dagpendling

Försvarmakten, x-förbandet, beslutar att xxxxxx-xxxx Karl Stabsson ska erhålla nedanstående ersättningar fr.o.m den 1 april 2008 tills vidare dock längst t.o.m. den 30 april 2009. Detta beslut upphör dock att gälla samtidigt som Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar, 2003-12-11, upphör att gälla.

Resemerkostnad

x xxx kr/månad

Ersättningar enligt detta beslut följer de nivåer som anges i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar (2003-12-11).

Chef Chefsson

Haft del och är införstådd med innebörden

Karl Stabsson

Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa regleras för Försvarmakten i Försvars-maktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar som finns i 10 kap.

11 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa

Flyttersättning

Villkor för flyttersättning

1 §

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 arbetsgivaren eller inom myndig-hetsområdet (se bilaga till detta kapitel) 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 5 § i detta kapitel.

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

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

Flyttersättning i vissa fall

2 §

Vid tillämpning av 1 § 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/hon 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 före-dragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som justitie-sekreterare.

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/hon 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.

Vad ingår i flyttersättningen?

3 §

Närmare bestämmelser om flyttersättning finns i bilaga till detta kapitel.

Ersättning vid annan resa än tjänsteresa

Ersättning för hemresa under långtidsförrättning

4 §

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 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

5 §

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.

Anmärkning

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

- få 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.

Flyttersättning

Flyttresa

1 §

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning m.m. som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för med flyttande 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/hennes arbete.

”Gardinpengar”

3 §

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

4 §

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 arbets- orten eller tvärtom. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt. Arbetstagaren har också rätt till ersättning motsvarande traktamente enligt IL. Ersättningen 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”

5 §

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han/hon 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

6 §

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

Särskilda skäl

7 §

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

12 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 arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till sjukvårdsersättning 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.

Särskilda skäl

3 §

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

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 inforrdar.

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.

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 skäliga och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

För Försvarsmakten gäller

Ersättning för viss tandvård

10 §

En arbetstagare som tillhör den submarina eller flygande personalen och som enligt föreskrifter ska genomgå tandundersökning har ersättning för sådan tandbehandling som har bedömts erforderlig med hänsyn till verksamhetens krav.

Ersättning för läkarintyg

11 §

Den som tillträder anställning för tjänstgöring i marinrättning erhåller ersättning för läkarintyg som fordras för att få en sådan anställning.

13 kap. Särskilda villkor, innehav av flera anställningar

Uppllysning

Löneavdrag vid ledigheter enligt 1 – 6 § § detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Grundregler

1 §

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 2 – 5 § §. Med anställning avses även vikariat.

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

Ledighet ska beviljas

2 §

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år¹⁷, 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.

Ledighet kan beviljas

3 §

Även i andra fall än som anges i 2 § 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.

¹⁷ Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd (upphävd 2011-01-01) och motsvarande bestämmelser.

Ledighet för sakkunniga i regeringskansliet

4 §

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.

Protokollsanteckning

Parterna vill framhålla vikten av att en arbetsgivare ges möjlighet att planera sin verksamhet. Parterna rekommenderar därför att anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och den avlämnande myndigheten.

Ledighet för vissa domare

5 §

Bestämmelserna i 2 och 3 § § gäller inte för följande arbetstagare, nämligen

- rådman eller hyresråd som är anställd med tidsbegränsad anställning
- justitiesekreterare,
- hovrättsassessor, hovrättsfiskal
- kammarrättsassessor, kammarrättsfiskal
- tingsfiskal eller
- förvaltningsrättsfiskal.

För dessa arbetstagare gäller i stället att de får vara lediga för att ha en annan anställning endast om arbetsgivaren¹⁸ medger det.

Övergångsbestämmelser

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.

Ledighet för att vara ledamot av riksdagen

6 §

En arbetstagare har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag som ledamot av riksdagen från och med den dag han/hon tillträder uppdraget och till och med den dag han/hon 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/hon informera arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot underrättelsen.

¹⁸ Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

Avvikande anställningsformer

Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall

7 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 4 - 13 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagar-organisation, där arbetstagaren är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagare 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.

Lön vid omplacering, förflyttning

Arbetstagare som omplacerats

8 §

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning hos arbetsgivaren 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

9 §

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.

Bisysslor

Arbetshindrande bisyssla

10 §

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 arbetsuppgifter.

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

Konkurrensbisyssla

11 §

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.

Bisysseförbudet i LOA

Uppllysning

Utöver det som sägs i 10 och 11 § § gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d § § lagen (1994:260) om offentlig anställning, 3 kap. 7 § Högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14-15 §§ Högskoleförordningen (1993:100).

14 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.

Uppsägning från arbetstagarens sida

2 §

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år mer än 1 år	1 månad 2 månader

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

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.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

3 §

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider.

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

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

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd¹⁹.

Upplysningar

Kompletterande reglering av uppsägningstider finns i 14 § Trygghetsavtalet.

¹⁹ För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller andra stycket i dess äldre lydelse enligt 1982:80 LAS (övergångsbestämmelsen till 1996:1424).

Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

4 §

När en arbetstagare går över till en anställning hos en annan arbetsgivare 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](#)).

Enskild överenskommelse

5 §

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 § §. Detta gäller dock inte arbetstagare som är anställda med full- makt eller konstitutorial. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbets-givaren informera den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

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.

15 kap. Utbetalning

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 löne-utbetalningen 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.

Ändrad lön enligt RALS

2 §

Ändrad lön som bestämts enligt RALS ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om ändrad lön 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 10 kap. 10 §.

För Försvarsmakten gäller

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa regleras i 3 kap. 4 § Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar.

Andra utbetalningar

4 §

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

16 kap. Giltighetstid

Giltighetstid

1 §

Avtalet följer RALS giltighetstid med ikraftträdande datum fr.o.m. den 1 juni 2013, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

17 kap. Bilagor till villkorsavtalet

Bilaga 1 - Myndighetsområden i vissa fall

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

- Villkor för flyttersättning enligt 11 kap. 1 §.
- Rätt till semesterersättning enligt 5 kap. 16 §.
- Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning enligt 14 kap. 4 §.

Myndighetsområden

1. Regeringskansliet och utlandsmyndigheterna.
2. Domstolsverket, de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, arrendenämnderna, hyresnämnderna, och Rättshjälpsmyndigheten, Domarnämnden, Justitiekanslern, Arbetsdomstolen, Marknadsdomstolen, Patentbesvärslagen, Diskrimineringsombudsmannen, Barnombudsmannen, 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, Försvarsexportmyndigheten, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarets högskolan, Totalförsvarets forskningsinstitut, Totalförsvarets rekryteringsmyndighet och Inspektionen för strategiska produkter.

Bilaga 2 - Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

Tillämpningsområde

1 §

Denna förhandlingsordning gäller arbetstagare som omfattas av 4 kap. 26 § 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 arbets- tid 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.

Bilaga 3 - Flyttersättning har flyttats till kap. 11.

Bilaga 4 - Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid eller koncentrerad tjänstgöring

Schabloniserad modell

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid gäller nedanstående schabloniserade modell med timberäknad sjuklön. Om lokalt avtal sluts om sjuklön under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring rekommenderar de centrala parterna att modellen används även för dessa. Modellen innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden fördelas lika på arbetsveckans samtliga dagar och att karensdagen därmed alltid beräknas till en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

Löneavdrag

Löneavdrag görs för hela frånvarotiden enligt bestämmelserna i 6 kap. 3 § a) – d) resp. 4 § a).

Schablonberäknad sjuklön

Om en arbetsperiod (begränsningsperiod) 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 sjuklörens storlek skall karensdagen - uttryckt i timmar - alltid utgöra en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden. 80 procents timberäknad sjuklön betalas därefter för resterande arbetstimmar i sjuklöneperioden. I den timberäknade sjuklönen ska även ingå kompensation för sådana rörliga tillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Om arbetstagaren är frånvarande under endast en dag och antalet frånvarotimmar understiger det schabloniserade karensavdraget, görs avdrag endast för den faktiska frånvarotiden i timmar.

Kvotberäknad timlön

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska timlönen kvotberäknas enligt följande:

$$\frac{40 \times b}{a} = c$$

a = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

b = timlönen i kronor beräknad som $\frac{\text{den aktuella lönen}}{175}$

c = kvotberäknad timlön i kronor

Timberäkning av rörliga tillägg

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska summan av de rörliga tillägg som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret timberäknas enligt följande:

$$\frac{b}{a \times 52} = c$$

a = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

b = summan av de rörliga tillägg i kronor som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret

c = timberäknade rörliga tillägg i kronor

Exempel på timberäkning av rörliga tillägg vid ett årsbelopp om 10 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Beräkning av antal arbetstimmar/år (a x 52)	Årsbelopp rörliga tillägg (b)	Timbelopp rörliga tillägg (c)
40 timmar	40 x 52 = 2 080	10 000	4,81
38 timmar	38 x 52 = 1 976	"	5,06
36 timmar	36 x 52 = 1 872	"	5,34
34,25 timmar	34,25 x 52 = 1 781	"	5,61

A: Oregelbunden arbetstid, kvotberäknad timlön vid en aktuell månadslön om 25 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b)	Kvotberäknad timlön (b x kvot)
40 timmar	40 : 40	1	142,86	142,86
38 timmar	40 : 38	1,05		150,00
36 timmar	40 : 36	1,11		158,57
34,25 timmar	40 : 34,25	1,17		167,15

Exempel A.1

En arbetstagare arbetar heltid med oregelbunden arbetstid 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 och sjuklön för frånvarotiden (22 timmar) beräknas enligt följande:

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 22 timmar (hela frånvaro-tiden)

Karensdagen omfattar 40:5 = 8 timmar

Kvotberäknad timlön beräknas, kvoten är 1.

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för 22 - 8

= 14 timmar.

Exempel A.2

En arbetstagare med oregelbunden arbetstid har en genomsnittlig veckoarbetstid om 36 timmar förlagd enligt treveckorsschema:

Vecka	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Arb.tid
1	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30	-	-	35.30
2	-	7.30	7.30	6.30	7.30	-	-	29.00
3	-	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30	7.50	43.20

Arbetstagaren insjuknar måndag vecka 1 och är frånvarande på grund av sjukdom i två veckor.

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64.30 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar $36:5 = 7,2$ timmar

Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är 1,11.

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för $35,5 + 29 - 7,2 = 57,3$ timmar.

Exempel A.3

Arbetstagaren i exemplet ovan hade rörliga lönetillägg året före insjuknandeåret om totalt 15 000 kr.

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64.30 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar $36:5 = 7,2$ timmar

Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är 1,11.

Timberäkning av rörliga tillägg: 15 000 kr: $36 \times 52 = 8,01$ kr/timme Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön plus 80 procent av timberäknade rörliga tillägg och betalas för $35,5 + 29 - 7,2 = 57,3$ timmar.

B: Koncentrerad tjänstgöring, kvotberäknad timlön vid en månadslön om 25 000 kr vid heltid

Genomsnittlig veckoarbetstid (a) procent av heltid	Aktuell lön x % x 25 000	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b) (lön:175)	Kvotberäknad timlön (timlön x kvot)
40 timmar (100 %)	25 000	40 : 40	1,00	142,86	151,51
32 timmar (80 %)	20 000	40 : 32	1,25	114,29	151,51
24 timmar (60 %)	15 000	40 : 24	1,67	85,71	151,51
20 timmar (50 %)	12 500	40 : 20	2	71,43	151,51
16 timmar (40 %)	10 000	40 : 16	2,5	57,14	151,51

Exempel B.1

En arbetstagare arbetar halvtid på koncentrerad arbetstid. Arbetstiden är förlagd till 8 timmar på måndagar och onsdagar samt 4 timmar på torsdagar. Arbetstagaren har alltså 3 arbetsdagar/vecka och den genomsnittliga arbetstiden är 20 timmar per vecka. Arbetstagaren blir sjuk fr.o.m. en måndag och är sjuk hela veckan.

100 procents kvotberäknat arbetsdagsavdrag görs för 3 dagar. Sjuklön för frånvarotiden (20 timmar) beräknas enligt följande: Karensdagen omfattar $20:5 = 4$ timmar

Kvotberäknad timlön beräknas, kvoten är $40:20 = 2$

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för $20 - 4 = 16$ timmar.

Exempel B.2

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

100 procents kvotberäknat arbetsdagsavdrag görs för 1 dag. Karensdagen omfattar $20:5 = 4$ timmar

Kvotberäknad timlön beräknas, kvoten är $40:20 = 2$

Sjuklönen utgör som 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för $8 - 4 = 4$ timmar.

Exempel B.3

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

25 procents kvotberäknat arbetsdagsavdrag görs för måndagen (karensdagen) 100 procents kvotberäknat arbetsdagsavdrag görs för 2 dagar. Karensdagen omfattar $20:5 = 4$ timmar

Kvotberäknad timlön beräknas

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för $14 - 4 = 10$ timmar.

Exempel B.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 25 procents kvotberäknat arbetsdagsavdrag för två timmars frånvaro (karensdagen). Ingen sjuklön beräknas.

Exempel B.5

En arbetstagare arbetar koncentrerad heltid med en veckoarbetstid om 40 timmar, fördelad på 10 timmar per dag, måndag – torsdag varje vecka. Arbetstagaren blir sjuk en onsdag och är sjuk till och med måndag vecka 2. Arbetstagaren hade rörliga tillägg året före insjuknandeåret om totalt 27 000 kr.

100 procents kvotberäknat arbetsdagsavdrag görs för 3 dagar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar $40:5 = 8$ timmar Kvotberäknad timlön beräknas,
kvoten är 1. Timberäkning av rörliga tillägg: $27\ 000 : 40 \times 52 = 12,98$

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön plus 80 procent av timberäknade rörliga tillägg och betalas för $30 - 8 = 22$ timmar.

Bilaga 4 a - Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 §

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning¹ och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 § görs avdrag med 10 procent av dag-lönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs avdrag 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 avdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt avdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen betalas sjukpenningtillägg på vanligt sätt.

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

Bilaga 5 - Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor

Upplysning

Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas.

Till 1 kap. Inledande bestämmelser

Upplysning

Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas.

Bisysslor

Upplysning

Utöver det som sägs i 13 kap. 10 och 11 § § 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 årsarbetstiden² 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.

² 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. Sådant avtal gäller tills vidare under Villkorsavtal-T:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid. 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 kompetensutveckling, såsom att följa forskningen. I vetenskapligt kompetenta lärares uppgifter ska normalt ingå forskning. Lärare inom konstnärlig verksamhet ska normalt ges utrymme för konstnärligt utvecklingsarbete. Särskild hänsyn ska tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller för ansvar som huvudhandledare eller biträdande handledare för studerande i forskarutbildningen.

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 arbetstagarparten. 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 lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter, innefattande undervisning, handledning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete såsom ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.

Vid fastställande av arbetsuppgifternas omfattning och fördelning ska hänsyn tas till lärarens undervisningsförmåga och till förmågan att utföra forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt till respektive arbetsuppgifters finansieringsförutsättningar. När en förändring av arbetsuppgifterna är påkallad ska hänsyn tas till den enskilde lärarens önskemål. Lärare som i huvudsak har undervisningsuppgifter ska inte åläggas mer sådana uppgifter än vad som angetts i den generella reglering som tidigare gällt för den som innehade sådan anställning.

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

Beslut om tjänstgöringsschema/plan

6 §

Lärares tjänstgöringsschema/plan fastställs av arbetsgivaren.

Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringsschema/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 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 juren 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 arbets- givaren 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 heltidstjänstgöring gällande månadslönen.

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren 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.

Bilaga 6 - 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 skall, 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 adoptionssyfte mottaget fosterbarn som inte har fyllt tio år, när föräldrapenning motsvarande endast lägstanivån utgår,
- d) ledighet för vård av barn under tid, för vilken tillfällig föräldrapenning utgår,
- e) ledighet för centralt fackligt förtroendemannaupdrag,
- 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 tjänstgörings- fria 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. 13 § gäller inte lärare som har ferier.

Arbets tid 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 "Lokalt arbets- tidsavtal för arbetstagare som är lärare" gälla. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

Arbets tid för lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande

6 §

För lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande gäller de arbetstids-bestämmelser 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

Bilaga 7 "Kvotberäkning semester" har tagits bort

Bilaga 8 - 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 Villkorsavtal-T:s huvudbestämmelser:

3 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 radio-terapiavdelning (motsvarande) utgör årssemestern lägst 35 dagar. Har arbets-tagare 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.

13 kap. Bisysslor

I 10 § tillkommer:

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

Bilaga 5

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska när det gäller lärare vid medicinsk fakultet vars anställning är förenad med läkartjänst inom sjukvårds-organisationen 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 vilket 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.

Bilaga 9 - 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 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket och andra meningen gäller inte (...) inom offentlig verksamhet – som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten – för arbete som är speciellt för verksamheten 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.

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

10 b § Den sammanlagda arbetstiden³ 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 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 mertid. Arbets- tagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

13 § Alla arbetstagare ska 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.

³ Parternas kommentar: Med den sammanlagda arbetstiden avses ordinarie arbetstid, mertid, övertid och jourtid enligt nu gällande rättspraxis.

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 arbets-pass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin års-arbetstid 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 upp-kommer.

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 ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska 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 arbetstid.

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 ska 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 om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska 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 ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

18 kap. Befälsförstärkningsavtal (BFA)

Inledande bestämmelser

1 §

Avtalet gäller den som är anställd vid Försvarsmakten för att tillgodose tillfälligt behov av militär personal i grundorganisationen på annat sätt än genom kommendering eller placering av **yrkesofficer**. Anställningen sker med stöd av förordningen (FFS 1987:8) om frivillig tjänstgöring vid Försvarsmakten (1§ punkt 3).

Anställning som omfattas av detta avtal benämns i avtalet frivilligtjänst.

2 §

I fråga om anställning enligt detta avtal tillämpas inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd

- 15 § angående besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta
- 25-27 §§ angående företrädesrätt vid återanställning
- 28 § angående underrättelse.

3 §

Med arbetsgivaren avses i detta avtal Överbefälhavaren eller den som han bestämmer.

Protokollsanteckningar:

Anställning i frivilligtjänst får inte meddelas för längre tid än ett år om inte arbetsgivaren anser att synnerliga skäl föreligger.

Det förutsätts att arbetsgivare, som avser att besluta om anställning enligt detta avtal, samverkar med förbandets arbetstagarorganisationer angående behovet och omfattningen av anställningen i enlighet med FHA-FM.

Anställning

4 §

Anställning i frivilligtjänst meddelas för bestämd tid eller tills vidare längst intill viss tidpunkt.

Protokollsanteckning:

Parterna är ense om att en anställning, som är kortare än sex månader, bör meddelas för en viss bestämd tid.

5 §

En anställning enligt 4 § får förnyas tidigast sex månader efter det att tjänstgöringen enligt den tidigare anställningen har upphört.

Vad som sägs i första stycket gäller dock inte om anställningen endast omfattat en anställningstid om högst tre månader.

Anställning enligt andra stycket får förnyas endast en gång under en ettårsperiod.

Lön och anställningsvillkor

6 §

För arbetstagare som omfattas av detta avtal tillämpas bestämmelser i ALFA med ändringar och kompletteringar enligt Försvarsmaktsavtal som gäller i övrigt för Försvarsmaktens anställda
Arbetstagaren erhåller nödvändiga persedlar enligt arbetsgivarens bestämmande

Resekostnader m.m.

7 §

Om tjänsteställe har bestämts till den plats tjänstgöringen huvudsakligen ska fullgöras ska, trots det, resa för inställelse till tjänstgöring respektive återresa efter tjänstgöringens slut ersättas som vid tjänsteresa.

Giltighetstid m.m.

8 §

Avtalet gäller fr.o.m. 2003-02-01 och har i övrigt samma giltighetstid som ALFA. I och med detta upphävs FAS avd B kap 6.

19 kap. Avtal om anställningsvillkor för reservofficerare.

Parterna överenskommer att anställningsvillkoren för i Försvarsmakten anställda reservofficerare (tidvis tjänstgörande officerare) regleras enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal i Försvarsmakten. Avtalet gäller alla för reservofficerare förekommande arbetsuppgifter inom Försvarsmakten i sin reservofficersanställning.

Parterna är vidare överens om de övriga avtalsvillkor och den förhandlingsordning som anges nedan och i bilaga 3:

Övriga avtalsvillkor

1. Reservofficerens lön bestäms individuellt utifrån de sakliga grunder som vid varje givet tillfälle är reglerade i RALS. Den individuella lönen ska alltid vara överenskommen mellan Försvarsmakten och reservofficeraren innan ett nytt uppdrag påbörjas.

2. På lönen och alla därtill hörande bruttolöneformåner betalar arbetsgivaren en extra kontantersättning på 13 % som betalas ut i samband med ordinarie löneutbetalning. Kontantersättning ska utbetalas på bruttolöneformåner som intjänats från och med ikraftträdandet av detta avtal.

I de fall anställningen i Försvarsmakten berättigar till avsättningar till tjänstepension utbetalas inte lönetillägg enligt ovan.

3. Planering av reservofficerens tjänstgöring ska ske med god framförhållning. I tjänstgöringsplanen ska anges all tjänstgöring, det vill säga både tjänstgöring i vårt land och tjänstgöring i annat land. Varje inkallelseperiod ska ha utrymme för utvecklingssamtal, erforderligt förberedelsearbete inför en tjänstgöring och för erforderligt efterarbete samt för eventuell kompensationsledighet. I förberedelsearbete kan ingå kontakt med förbandet, inläsning inför en tjänstgöring, planering inför inkallelsen och tjänstgöringen och liknande uppgifter.

4. Kommer genom nu gällande avtal eller reglementen eller genom framtida avtal eller reglementen att utges förmåner utöver gällande kollektivavtal ska avtalet eller reglementet i denna del gälla. Detsamma ska gälla om Försvarsmakten enligt praxis utger eller kommer att utge förmåner utöver gällande kollektivavtal.

5. Parterna är överens om att en gång per år gemensamt göra en avstämning av hur avtalets Villkor har tillämpats. Särskilt skall punkt 3 och 4 uppmärksammas med avseende på att tillämpningen skett i enlighet med parternas intentioner. Den första avstämningen genomförs senast den 1 december 2014.

Förhandlingsordning

Det förutsätts, att Försvarmakten och enskilda reservofficerare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist. Uppkommer rättstvist ska Försvarmakten omgående hänskjuta tvistefrågan till förbundet Reservofficerarna. I central förhandling är SACO-S och OFR/S,P,O part. I övrigt gäller den förhandlingsordning som finns intagen i det statliga huvudavtalet.

20 kap. Chefsavtal

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal gäller vissa arbetstagare vid myndigheterna under regeringen. Avtalet innehåller tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) eller affärsverksavtalet (AVA).

2 §

De arbetstagare som avses i 1 § skall antingen ingå i den lokala chefskretsen vid respektive myndighet eller i domstolarnas chefskrets. *FM not: Se bilaga 1 till FAS 16 kap för FM chefskrets.*

Den lokala chefskretsen fastställs med tillämpning av bestämmelserna i 4 §. Domstolarnas chefskrets framgår av 5 §.

Vissa definitioner

3 §

a) Med *arbetsgivaren* avses Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer⁶, om inte regeringen föreskriver något annat.

b) Med *lokal arbetstagarorganisation* avses den del av en central arbetstagarorganisation som bestäms med stöd av 5 § II huvudavtalet.

Den lokala chefskretsen

4 §

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna överenskommer om hur den lokala chefskretsen skall fastställas.

Den lokala chefskretsen bör normalt omfatta de arbetstagare som innehar anställningar som organisatoriskt är placerade direkt under myndighetschefen. Även vissa specialister bör ingå i kretsen. I kretsen bör vidare ingå de arbetstagare som vid sidan av myndighetschefen har ansvar för löneförhandlingar på myndigheten.

Om parterna inte enas om chefskretsens omfattning och under förutsättning att någon part begär det inom två veckor efter det att oenighet konstaterats, får frågan överlämnas för avgörande till en av parterna gemensamt utsedd skiljeman. Kostnaden för sådan skiljeman delas lika mellan berörda parter.

Anmärkning:

Endast de specialister som bör ingå i den lokala chefskretsen är sådana som i sitt arbete har att företräda arbetsgivaren.

⁶ Se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel, sid 9 *FM not: i detta avtal sid 6.*

Domstolarnas chefskrets

5 §

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd⁷.
- b) Punkt b) utgår
- c) Hovrättspresident.
- d) Kammarrättspresident.
- e) Lagman
- f) Chef för Hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö.
- g) Domstolarnas tekniska ledamöter.

Lönesättning

6 §

För OFR/S, O och SEKO gäller följande:

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerrevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision enligt ramavtal om löner m.m. De principer för lönesättning som anges i gällande ramavtal om löner m.m. skall vara vägledande även vid lönesättning av de arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets.

För Saco-S gäller följande:

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerrevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision enligt ramavtal om löner m.m.

Chefens lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt chefens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. En väl utvecklad individuell lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

7 §

För OFR/S, O och SEKO gäller följande:

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

⁷ Enligt förhandlingsprotokoll 2011-02-21 om slutande av avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl. i lydelse fr.o.m. den 1 januari 2011.

För Saco-S gäller följande:

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Dialogen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan chefens resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där chefens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

8 §

För OFR/S, O och SEKO gäller följande:

Vid lönesättning/löneförändring föreslår arbetsgivaren löner för dem som ingår i respektive chefskrets. Vid enighet bekräftas lönen av arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation i ett protokoll, om någon part begär det.

På begäran av berörd lokal arbetstagarorganisation skall arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan, dock längst i 14 dagar, för att bereda Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet möjlighet att diskutera chefslönesättningen på myndigheten.

Om enighet inte kan uppnås gäller arbetsgivarens förslag.

För Saco-S gäller följande:

Chefens lön sätts normalt i dialog med överordnad chef och fastställs genom överenskommelse om ny lön. Om chef och överordnad chef i något fall inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd lokal arbetstagarorganisation om fastställda löner.

Allmänna anställningsvillkor

9 §

För arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller bestämmelserna i ALFA respektive AVA med följande undantag och avvikelser.

1. Arbetstid

Arbetstagare i den lokala chefskretsen skall ha förtroendearbetstid om inte arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen överenskommit om annat.

Anmärkning:

Av 4 kap. 29 § ALFA framgår att arbetstagare i domstolarnas chefskrets har med förtroendearbetstid likställd s.k. oreglerad arbetstid.

2. *Bisysslor*

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han innehar eller avses att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis skall upphöra med bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

3. *Uppsägningstid*

En arbetstagare som är anställd med fullmakt skall iaktta en uppsägningstid av sex månader.

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. För den som vid detta avtals ikraftträdande har kortare uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller dock den kortare tiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension skall ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det.

4. *Enskilda överenskommelser*

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om allmänna anställningsvillkor. En sådan överenskommelse skall vara skriftlig och kan sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Innan överenskommelsen träffas skall berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Samarbetsrådet

10 §

Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet skall följa och analysera chefskretsarnas löner och allmänna anställningsvillkor samt göra jämförelser med andra arbetsmarknadssektorer.

Giltighet m.m.

11 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2001 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Arbetsgivarnyckel till chefsavtalet

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 3 § a) chefsavtalet.

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

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpningen av chefsavtalet utövas av en centralmyndighet.

Med *centralmyndighet* avses

- central förvaltningsmyndighet, central myndighet, chefsmyndighet, tillsynsmyndighet eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet, utrikesrepresentationen och kommittéerna,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels den lokala polisorganisationen, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- styrelsen för sameskolan,⁸
- I annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den sistnämnda myndigheten.

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet skall utövas av en underlydande myndighet (motsvarande). Denna myndighet får i sin tur besluta att befogenheten skall utövas av en myndighet (motsvarande) som lyder under denna.

⁸ Lydelsen av strecksatsen gäller fr.o.m. den 1 juli 2001. Dessförinnan har strecksatsen följande lydelse: "styrelsen för statens skolor för vuxna, styrelsen för sameskolan samt styrelsen för respektive resurscenter vid Ekeskolan, Åsbackaskolan, Hällsboskolan och Tomtebodaskolan".

Avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

1 §

Regeringen får besluta om tillämpningen av eller avsteg från gällande kollektivavtal om avlöningsförmåner m.m. för nedan angivna anställningar utan att iaktta bestämmelserna i 11, 12, 14, 19 eller 20 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

- a) Anställning som justitiekansler, riksåklagare, vice riksåklagare, ordförande i Marknadsdomstolen, Arbetsdomstolen, Patentbesvärsrätten eller Försvarsunderrättsdomstolen.
- b) Vid Regeringskansliet sådan anställning som cheftjänsteman som anges i 9 § förordning (1996:1515) med instruktion för Regeringskansliet.
- c) Anställning som landshövding, generaldirektör (motsvarande) eller annan chef för sådan myndighet som lyder omedelbart under regeringen.
- d) Anställning som överdirektör som anställs genom beslut av regeringen, länsråd som är landshövdingens ställföreträdande, biträdande rikskronofogde vid Kronofogdemyndigheten eller kansli vid Presstödsnämnden.

2 §

Regeringen får i fråga om anställning som anges i 1 § bestämma om samma undantag från annars tvingande bestämmelser i lag som gäller enligt kollektivavtal som slutits mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna.

3 §

För arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller – om inte annat beslutats enligt 1 eller 2 § - bestämmelserna om allmänna anställningsvillkor i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA, ALFA-T) respektive Affärsverksavtalet (AVA, AVA-T).

1. *Arbetstid*

Även annan arbetstagare än sådan som avses i 2 § punkt 2 arbetstidslagen (1982:673) ska ha sådan arbetstid som han eller hon med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroende att själv disponera (förtroendearbetstid).

2. *Bisysslor*

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han eller hon innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis ska upphöra med bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

3. Uppsägningstid

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

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Övergångsbestämmelse:

För den som är anställd före 8 oktober 2004, och vid den tidpunkten hade en kortare uppsägningstid än sex månader, gäller den kortare uppsägningstiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension ska ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det

4 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2011 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Försvarmaktens chefsavtal

Precisering av chefskretsen i Försvarmakten

1 §

Parterna överenskommer med stöd av Chefsavtalet (~~2001:1A-7~~) (*upphört att gälla*) att chefskretsen inom Försvarmakten skall omfatta arbetstagare enligt 2 §.

2 §

I Försvarmaktens chefskrets ingår arbetstagare som:

- är överste/kommendör eller högre tjänstegrad, och som inte tillhör regeringens frikrets.
- som utövar en befattning som förbands- eller skolchef (enligt Försvarmaktens föreskrifter om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordning), och som inte är öv/kmd eller högre
- är försvarsattachéer och ej är öv/kmd eller högre
- är lägst avdelningschef i HKV samt lägst Stf C FMLOG

3 §

Arbetsgivarens befogenheter i detta avtal utövas av överbefälhavaren, eller den han bestämmer.

4 §

I fråga om lönesättning och allmänna anställningsvillkor för chefskretsen tillämpas det som föreskrivs i chefsavtalet. ~~(Cirkulär 2001:A-7)~~ Upphört att gälla

~~Övriga villkor för Försvarens chefskrets, se bilaga 1~~ Upphört att gälla. I stället gäller:

För chefer i chefskretsen som anställda före den 1/6 2007 ska följande gälla

Ersättning motsvarande ersättning för fullgjord jour, insattdygn och övningsdygn enligt inlämnad och godkänd tidrapport för perioden 2007-06-01—2008-10-31⁹ utbetalas som minst två engångsbelopp under 2008.¹⁰ För tid därefter ska parterna enas om nytt kompensationsystem för alla chefer i chefskretsen.

Utökning av den lokala chefskretsen med anledning av omorganisation i HKV (HKV 03), se bilaga 2.

5 §

Detta avtal gäller fr.o.m. 2003-01-01 och har i övrigt samma giltighetstid som ALFA. I och med detta upphävs FAS avd B kap 10 a och b.

⁹ I avtalet står att slutdatumet är 2008-11-01. Parterna på Försvarensnivå är dock överens om att sluttidpunkten ska vara 2008-10-31.

¹⁰ Se vidare i HKV skr 2008-04-16, 16 115:66953, *Utbetalning av ersättning motsvarande ersättning för jour, övningsdygn och insattdygn till de som ingår i Försvarens chefskrets (chefsavtalet)*. Skrivelsen ska fortsätta att tillämpas (även efter 2008-10-31) intill dess att parterna ingått en överenskommelse om annan tillämpning.

Parterna träffar följande utökning av den lokala chefskretsen inom Försvarensmakten

Med anledning av den omorganisation som genomförts vid HKV (HKV 03) vilket innebar att ett antal avdelningschefer befattningar förändrades. De civila avdelningschefer, som före omorganisationen, tillhörde Försvarens lokala chefskrets skall även i den nya organisationen omfattas av Försvarens chefskrets.

Anmärkning:

Inplacering i chefskretsen är individrelaterad och innebär inte att befattningen i framtiden skall tillhöra Försvarens chefskrets.

21 kap. Försvarsmaktsavtal om vissa villkor för Kungahuset adjutanter

1 §

Avtalet gäller för i beslut förordnade och namngivna adjutanter hos Kungahuset. Avtalet gäller dock inte för en inte förordnad officer som beordras till tjänstgöring som adjutant.

2 §

En adjutant hos H M Konungen tjänstgör normalt en månad under ett kalenderår och står övrig tid till förfogande. Adjutanter för andra medlemmar av Kungahuset tjänstgör vid behov under förordnandetiden.

3 §

En adjutant erhåller en avlöningsförstärkning med 6 000 kronor per månad i 2009 års nivå.

22 kap. Avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarmakten (ÖVA)

Avtalet är tillämpligt vid övningsverksamhet eller motsvarande verksamhet.

Definitioner

Med *Förbandsövning* avses övning i förband för att öva och samträna stabs- och förbandsenheter i deras krigsuppgifter samt att pröva enheters krigsanvändbarhet.

Särskilda förmåner

1 §

Arbetstagaren erhåller fria måltider i följande fall

1. Vid förbandsövning och annan övningsverksamhet av sådan art att arbetstagaren inte kan svara för sin egen kost, bl. a vid sjötjänstgöring.
2. Vissa beredskaps- och insatssituationer (I-avtalet)
3. Tjänstgöring i högvakterna
4. Tjänstgöring under sådana förhållanden att rast ersätts med måltidsuppehåll
5. Överlevnadsövning
6. Deltagande som tävlande eller lagledare i av Försvarmakten anordnade idrottstävlingar.

Anmärkning:

Med av Försvarmakten anordnade idrottstävlingar avses produktionsuppdrag från HKV GRO. Vid Försvarmakten anordnade idrottstävlingar sker allt deltagande frivilligt.

Förbandsavtal får träffas om att fri måltid inte skall erhållas i fall som ovan avses eller att sådan måltid skall erhållas i annat fall än som där anges.

2 §

Arbetstagare har fritt logi när denne på grund av verksamhetens krav inte kan nyttja ordinarie bostad.

3 §

Vid förbandsövning har arbetstagaren rätt till fria måltider. Vid annan övningsverksamhet samt vid sjötjänstgöring på marinens och av andra av marinen bemannade fartyg har arbetstagaren rätt till fria måltider samt ett tjänstgöringstillägg med 62 kronor/dygn. Sådan måltid kan erbjudas vid förbandet eller genom hänvisning till förtäringställe där måltid erbjuds på arbetsgivarens bekostnad.

Tjänstgöringstillägget utbetalas för varje kalenderdygn varav mer än 8 timmar tagits i anspråk för verksamhet enligt 1 § p 1-3 och 5. Om annan verksamhet än som avses i första stycket genomförs på ö i skärgården eller annars på en isolerad ort som ej har förbindelse genom allmänna kommunikationsmedel, och övernattnings sker på orten, skall arbetstagaren - i fall där han ej har rätt till traktamente enligt ALFA - erhålla fria måltider.

Kan arbetsgivaren i fall som avses i första och tredje styckena på grund av föreliggande förhållanden inte tillhandahålla de fria måltiderna, skall arbetstagaren erhålla en ersättning motsvarande traktamente och förrättningstillägg.

För enstaka måltid som ej tillhandahålls erhåller arbetstagaren ersättning med ett belopp beräknat på traktamente och förrättningstillägg för dag 1-15 enligt Försvarsmaktens avtal om rörlighet- och kostnadsersättningar, med 20 % för frukost och 40 % för vardera lunch och middag.

Överlevnadsövningar mm

4 §

Vid överlevnadsövningar eller annan likställd verksamhet erhåller arbetstagaren det antal måltider som är förenligt med övningens mål och syfte.

Någon ersättning för ej erhållen måltid enligt 3 § fjärde och femte stycket utbetalas ej.

Giltighetstid

5 §

Detta avtal gäller fr.o.m. 2003-02-01 med samma giltighet som ALFA. I och med detta upphävs FAS avd B kap 3 b.

23 kap. Försvarsmaktens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarsmakten

Allmänt

1§

Som grund för all idrottsverksamhet inom Försvarsmakten gäller Försvarsmaktens avtal om arbetstid, lön, ledighet, rörlighet samt avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarsmakten (ÖVA). Detta avtal ersätter vissa delar av nämnda avtal i samband med viss idrottsverksamhet.

Deltagande i nationell tävlings- och träningsverksamhet

2§

Vid deltagande i inom Försvarsmakten arrangerad tävling eller av Försvarsmakten sanktionerad tävling/träning skall den logistandard som arrangören erbjuder anses godtagbar.

Vid deltagande i för Försvarsmaktens förband, skolor och centra obligatoriska tävlingar, t.ex. FMM budkavle och FMM patrulltävlan, gäller ÖVA. Deltagande på icke tjänstetid är frivilligt.

Deltagande i internationell tävlings- och träningsverksamhet

3§

Vid deltagande i av Försvarsmakten sanktionerad idrottstävling/träning gäller Utlandsreseförordningen (UrF). Deltagarna erhåller fritt logi enligt arrangörens erbjudande. Erbjuds fri kost, reduceras traktamentet enligt UrF:s regler.

Arbetstagaren är undantagen från arbetstidsreglering under denna tid. Normalt arbetstidsmått per dag/vecka läggs ut i lista.

Deltagande i Försvarsmaktens elitsatsning

4§

Som grund för denna verksamhet ligger Försvarsmaktens riktlinjer för deltagare i FM-elit. Atleten disponerar överenskommen del av sin arbetstid för tävling/träning.

Vid deltagande i idrottstävling eller träningsläger utom riket gäller Utlandsreseförordningen (UrF). Deltagarna erhåller fritt logi enligt arrangörens erbjudande. Erbjuds fri kost, reduceras traktamentet enligt UrF:s regler.

Arbetstagaren är undantagen från arbetstidsreglering under denna tid. Normalt arbetstidsmått per dag/vecka läggs ut i lista.

5§

Det som sägs i 2-4§§ gäller förutom deltagare även ledare och tränare.

24 kap. Avtal om löner för flygförare inom Försvarmakten (ALFF)

1 §

Detta avtal är träffat med stöd av 2 kap 2 § Villkorsavtalet.

2 §

Tillämpningsområde

Avtalet gäller för en arbetstagare som är yrkesofficer i Försvarmakten. Därutöver skall han eller hon uppfylla något av nedanstående kriterier:

- Efter anställning som officer genomföra kompletterande utbildning till flygförare,
- Tjänstgöra vid flygande förband som chef eller flygförare,
- Vara placerad på befattning som kräver ingående kunskaper om flygande förbands utveckling och verksamhet, eller
- inom en nära framtid planeras att placeras som chef eller flygförare vid flygande förband eller på befattning som kräver ingående kunskaper om flygande förbands utveckling och verksamhet

Detta avtal tillämpas inte på flygförare tillhörande Försvarmaktens chefskrets.

3 §

För flygförare tillämpas individuell och differentierad lönesättning.

Yrkesofficer under utbildning till flygförare (GTU, CT, CRT, TFHS) erhåller ett flygutbildningstillägg på 5.000 kr/månad.

Flygförare löneinplaceras i enlighet med lönestrukturen 24 månader efter anställning som yrkesofficer.

Redan anställd yrkesofficer som efter genomgången officersutbildning rekryteras till utbildning som flygförare löneinplaceras i enlighet med lönestrukturen 24 månader efter godkänd GFU.

4 §

En flygförare som av medicinska skäl inte längre kan fullgöra flygtjänst inplaceras på annan lämplig befattning i Försvarmakten. Yrkesofficeren inplaceras i lön efter de avtal som tillämpas för yrkesofficerare på likvärdiga befattningar.

Yrkesofficeren behåller dock lägst den lön denne hade vid tidpunkten då medicinska skäl inte längre medger fullgörande av flygtjänst. Detta gäller från och med att avtalet (ALFF) börjat tillämpas för honom eller henne, dock längst till och med 55 års ålder.

En flygförare som av medicinska skäl inte längre kan fullgöra flygtjänst ska vid 55 års ålder i pensionshänseende anses ha fullgjort 25 flygtjänst år. Detta ska även tillämpas på den flygförare som lämnar detta avtal med anledning av inträde i Försvarmaktens Chefskrets.

5 §

En flygförare som genom arbetsgivarbeslut ej längre uppfyller kraven enligt definitionen i § 1 är inte underkastad detta avtal och inplaceras i lön efter de avtal som tillämpas för yrkesofficerare i övrigt. Yrkesofficeraren behåller dock lägst den lön han hade vid beslutstillfället.

6 §

Om en flygförare efter egen ansökan avbryter kommendering i flygtjänst, får arbetsgivaren inplacera honom eller henne i den lönenivå som tillämpas för befattningen i fråga.

7 §

För anställningsvillkor vilka inte regleras enligt detta avtal tillämpas avtalen intagna i FAS, eller annat avtal som tillämpas för anställda i Försvarmakten.

8 §

Detta avtal gäller fr.o.m. 2014-01-01 och har en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Samtidigt upphör Försvarmaktens avtal 2006-12-08 om löner för flygförare inom Försvarmakten att gälla.

Övergångsbestämmelser

1. Flygförare i Försvarmakten erhåller en löneökning om 1000 kr från 2013-10-01. Löneökningen utbetalas så snart det är administrativt möjligt efter avtalets undertecknande. Den nya lönen, inklusive höjningen med 1.000kr, per 2013-10-01 ligger till grund för rals per samma datum.
2. I samband med de ordinarie lönerevisioner som infaller under åren 2013-2018 tillämpas en kollektiv- och individgaranti.

Den kollektiva garantin innebär att flygförarkollektivet enligt avtalets tillämpningsområde ska erhålla ett samlat revisionsbelopp, pott, som minst uppgår till medelvärdet för övriga medlemmar i OFR/O FM vid respektive revisionstidpunkt.

Individgarantin innebär att varje individ garanteras ett revisionsbelopp om 600 kr, vilket avräknas från potten enligt ovan.

3. Premien för flygförare omfattande 15 prisbasbelopp, PBB, avlöses per 2014-01-01 med ett proportionerligt belopp. Beloppet beräknas per fullgjort år och månad som lönestege för flygförare har tillämpats enligt ALFF (2012-11-01) på individen, upp till 15 PBB. Flygförare som redan erhållit premien om 15 PBB enligt tidigare avtal erhåller ingen avlösning.
4. Avlösningen av premien utbetalas uppdelat under åren 2014-2018, med option på engångsutbetalning under ovan angiven övergångsperiod.
5. För ännu ej utbetalat belopp enligt punkt 4 utgår ränta med referensränta per 1:a januari respektive år + 1%. Räntan beräknas på årsbasis den 1 januari respektive år. Ränteberäkning sker första gången 1 januari 2015.
6. Oaktat övriga utbetalningar ska premie omedelbart utbetalas till den som skulle ha uppnått 15 års tillämpning av den tidigare lönestegen under övergångsperiod enligt punkt 4. För restbeloppet beräknas ränta enligt p 5 för perioden 1 januari utbetalningsåret intill dess utbetalning sker.
7. Flygförare som på egen begäran avslutar sin anställning i Försvarmakten före utbetalning av intjänad premie skett, skall oaktat avslutande av anställning i Försvarmakten, erhålla restbelopp av premie enligt punkt 3 och ränta enligt punkt 5 ovan i samband med slutreglering av lön från Försvarmakten.
8. Individer som före 2014-01-01 delgivits antagningsbesket till utbildning till flygförare i Försvarmakten erhåller ingångslön om 38.000 kr/månad 36 månader efter start av GFU/GHU.
9. För medarbetare omfattas av detta avtal och som antagits till stabsutbildning, SU, respektive högre stabsutbildning, HSU, och som tar examen senast 2015 respektive 2016 erhåller en löneökning om 3.000 kr respektive 4.200 kr vid månadskiftet efter examen.

Stockholm den 29 november 2013

För Försvarmakten

För Officersförbundet

Ulf Olsson

Niklas Simson

25 kap. Försvarsmaktens timanställningsavtal

Tidsbegränsad anställning

1 §

Avtalet gäller för sådan arbetstagare som under begränsad tid kan anställas

- som ersättare för tillsvidareanställd arbetstagare enligt 5 § punkten 2 i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- för arbetsanhopning enligt 5 § punkten 3 i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- som extra arbetskraft för viss tid med stöd av 9 § punkt 2 i anställningsförordningen ((1994:373).

Avtalet gäller dock endast för sådan anställning som vid anställningstidpunkten beräknas uppgå till högst två månader.

Vid anställning på viss tid som beräknas pågå under längre tid gäller vad som följer av lagen om anställningsskydd, anställningsförordningen eller annat kollektivavtal.

Förnyad tidsbegränsad anställning

2 §

Ett avtal om anställning enligt detta avtal får förnyas tidigast sex månader efter det att en tidigare anställning enligt avtalet upphört. Anställning enligt detta avtal får dock förnyas i direkt anslutning till en tidigare anställning om berörd arbetstagarorganisation enligt detta avtal medger detta

Arbetssökande står till arbetsgivarens förfogande

3 §

Om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna enas om detta, får överenskommelse träffas med arbetssökande om att de skall stå till förfogande för anställning enligt detta avtal. Om arbetsgivaren väljer att anställa någon, som på

detta sätt anmält sig som sökande, är parterna ense om att arbetsgivaren kan besluta om anställning, utan att ha samverkat med berörda arbetstagarorganisationer i frågan. Arbetsgivaren skall dock snarast informera berörda arbetstagarorganisationer om anställning och de anställningsvillkor som arbetsgivaren beslutat om för anställningen.

Lön

4 §

Anställning enligt detta avtal skall ske mot timlön. Vid bestämmande av ersättningsnivå ska hänsyn tas till lönenivån för en vikarie i samma befattning. Semesterersättning enligt lag ska ingå i timersättningen.

Timlönen fastställs på följande sätt:

- en 165-del av månadslön för vikarie i samma befattning
- 12 % i semesterersättning (enligt SemL)

Inget besked om anställnings upphörande

5 §

Vid anställning enligt detta avtal gäller inte 15-17 § anställningsskyddslagen.

Beslut om anställning med stöd av detta avtal

6 §

Anställning med stöd av detta avtal kan göras av ekonomibiträde, kock/kokerska och sjuksköterska.

Om behov av anställning av annan yrkesgrupp finns ska hemställan om detta lämnas till parterna i detta avtal för beslut. Parterna på förbandsnivå ska vara eniga om behovet.

Beslut om anställning och förmåner vid anställning

7 §

Beslut om anställning ska vid varje enskilt tillfälle vara skriftligt.

Ett avtal mellan arbetstagare som står till förfogande med stöd av detta avtal och arbetsgivare ska innehålla de uppgifter som framgår av bilaga 1.

Avtalets giltighetstid

8 §

Avtalet gäller från och med den 1 december 2003 med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader

Bilaga 1

Överenskommelse om att stå till förfogande för timanställning med stöd av Försvarsmaktens avtal om timanställning § 3

Personnummer _____

Namn _____

Adress _____

From _____

Namn ställer sig till förfogande för att kunna anställas med stöd av Försvarsmaktens timanställningsavtal som *befattning* för att vid behov och efter överenskommelse tjänstgöra vid

Förband/Skola/Centrum

Förmåner

Timersättning

_____ kronor inklusive semesterersättning enligt lag.

Arbetstid och övertid

Arbetstid som överstiger 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka i begränsningsperioden eller 8 timmar i genomsnitt per arbetsdag är övertid. Avstämning av antal arbetade timmar skall ske varje kalendermånad eller för dem med kortare tjänstgöringsperiod än en kalendermånad annan kortare begränsningsperiod.

Övertidersättning

Ersättning för övertid är timersättningen förhöjt med 50 % när det är enkel övertid och timersättningen förhöjd med 100 % när det är kvalificerad övertid.

Övrigt

När den timanställda är ianspråktagen för tjänstgöring har han/hon samma förmåner som en tillsvidareanställd arbetstagare i samma befattning. Planering av arbetstid sker dock så snart det är möjligt.

Löneutbetalning

Lön utbetalas i efterhand för varje kalendermånad enligt ordinarie lönerutin.

Ort och datum _____

Underskrift av
arbetsgivare

Underskrift av
arbetstagare

Underskrift av ATO

Bilaga 2

Anställning av personal med stöd av Försvarmaktens timanställningsavtal

Period: _____

Personnummer	Namn	Datum	Antal timmar	Kontering

Ovanstående person/ personer anställs under tiden som anges i denna lista, lön och övriga villkor enligt den överenskommelse som tecknats.

Beslut

Datum: _____

Namn och befattning: _____

Haft del:

Datum: _____ ATO: _____

Bilaga 3

Arbetsgivarnyckel till Försvarmaktens timanställningsavtal

Arbetsgivarens befogenheter utövas i detta avtal av chef för organisationsenhet enligt gällande verksamhetsordning.

Kap. 26 Utlandsavtal

Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S

1 §

Parterna tecknar Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats.

2 §

Genom att parterna sluter Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats upphör Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S (2012-02-13). 5 § i det tidigare upphävda Försvarsmaktsavtalet om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan upphör att gälla när Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S 2012-10-08 träder i kraft.

3 §

Parterna konstaterar gemensamt att i och med slutandet av Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats av den 13 februari 2012 erhöll samtliga anställda individuell lön (I-lön). Systemet med befattningslöner upphörde därmed att gälla.

4 §

Parterna är överens om att vid genomförande av insatser där risknivån motsvarar den som normalt råder under en fredsframtvängande insats under dess inledande skede, eller är högre, ska en ersättning om 2 000 kronor per månad betalas ut. Detta är en faktor som ingår i insatstilläggs-kalkylatorn. Ersättningen betalas ut under den tid de anställda arbetar under den högre risknivån.

Parterna är vidare överens om att denna regel ska utvärderas årligen. Första utvärdering ska ske ett år efter den 1 april 2013.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om risknivå enligt första stycket ska arbetstagarorganisationerna på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet.

Anteckning:

Följande definitioner är hämtade ur prop. 2009/10:160, sid. 141-142

Internationella militära insatser

Fredsfrämjande verksamhet är inte något entydigt begrepp. De fredsfrämjande insatserna bygger i regel på beslut av Förenta nationerna, men någon enhetlig definition av sådana insatser finns inte i FN-stadgan. I stället har en avgränsning av vad som anses höra till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efterhand. I Sverige har begreppet fått inkludera konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsframtvängande och fredsfrämjande insatser. Avväpning och avrustning har också ansetts kunna ingå som en fredsfrämjande åtgärd.

Fredsbevarande insatser i traditionell bemärkelse avser insatser som görs efter ett freds- eller eldupphöravtal. Insatserna baseras på parternas medgivande samt på en opartisk inställning till konflikten. Våldsanvändning kan förekomma inom ramen för självförsvar. Det använda våldet ska då vara ett direkt svar på en motsvarande åtgärd från någon av parterna, våldet ska stå i proportion till vad angriparen använt och våldet ska inte förorsaka onödig skada eller onödigt lidande.

Fredsframtvängande insatser utförs för att med militärt våld, eller hot om militärt våld, upprätthålla eller återställa fred i ett område. Denna typ av insatser kan alltså innebära våldsanvändning utöver vad som kan anses vara självförsvar. Både våldsanvändningen och själva insatsen i sig kan ske utan medgivande från parterna i konflikten.

5 §

Parterna är överens om att arbetstagare som reser till ett insatsområde för att utföra de ordinarie arbetsuppgifterna i en vakant befattning ska ingå in insatsförbandet.

6 §

Parterna är överens om att vid tjänstgöring mindre än 30 dagar vid vakansrekrytering kan parterna i Försvarsmaktens avtalsråd pröva om vakanstillägg ska utbetalas. Detta trots att tjänstgöringen inte är en hel månad med hänsyn till att verksamhetens krav inte beaktats.

7 §

Parterna är överens om att tidigast ett år, dock senast två år, efter avtalets ikraftträdande följa upp i hur stor omfattning utbildning som undantas från arbetstidsreglering genomförs utomlands under längre tid än 14 dagar i en följd.

Stockholm 2012-10-08

Vid protokollet

Björn Stålhamre

Försvarsmakten

OFR/S

Marie-Louise Räisänen

Hans Jonsson

OFR/O FM

Niklas Simson

Bilaga 1 till kap. 26

Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S

1 §

Inledande bestämmelser

Detta avtal är träffat med stöd av 1 kap. 4 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA).

Detta avtal gäller all personal som utbildas inför tjänstgöring i eller tjänstgör i internationella militära insatser inom Försvarmakten. Med tjänstgöring i internationella militära insatser avses även andra tjänsteresor till insatsområdet.

Följande bestämmelser i ALFA ska tillämpas.

2 kapitlet
3 kapitlet under utbildningen
5 kapitlet, dock inte upplysningen i 12 §
6 kapitlet under utbildningen, dock inte för direktrekryterade
7 kapitlet
8 kapitlet
9 kapitlet med undantag av 2 § b) – f) under utbildningen för direktrekryterade och GSS/T
9 kapitlet 2 § a) och 8 § d) under utlandstjänstgöringen
10 kapitlet
11 kapitlet dock inte för direktrekryterade och GSS/T
12 kapitlet
13 kapitlet

Försvarmaktens avtal om lön tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen, dock inte för direktrekryterade och GSS/T. För GSS/T och direktrekryterade gäller 2 § förutom rätten till logitillägg.

Försvarmaktens avtal om arbetstid tillämpas inte vid utlandstjänstgöring förutom det som finns reglerat under rubriken Insatsverksamhet i 27 §.

Avtalet om övningsverksamhet m.m. inom Försvarmakten och Försvarmaktens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarmakten tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands ska, med undantag av 5 och 6 §§, inte tillämpas under:

- utbildning inför en utpekad internationell militär insats
- utlandstjänstgöring

2 §

Vissa definitioner

<i>Anställd</i>	Den som ska tjänstgöra i en internationell militär insats.
<i>Barn</i>	Med barn avses hemmavarande barn under 18 år eller hemmavarande barn under 20 år som inte har avslutat gymnasieskola, som är den anställdes egna barn eller make/makas barn. Med barn avses även adoptivbarn, fosterbarn och barn för vilka den anställde eller hans eller hennes make/maka är rättslig vårdnadshavare. Vidare avses även barn som vid delad vårdnad bor minst halva tiden hos den anställde.
<i>Direktrekryterad</i>	Personer som har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod.
<i>Försvarsmaktsanställd</i>	Den som är anställd i Försvarsmakten.
<i>Individuell lön (I-lön)</i>	Den anställdes tillsvidarelön.
<i>Make/maka</i>	Med maka/make ska, förutom registrerad partner, likställas en person som den anställde sammanbor med under äktenskapsliknande förhållanden och som är folkbokförd på samma fastighet som den anställde sedan minst sex månader.
<i>Tjänstgöringsperiod</i>	Tjänstgöringsperioden omfattar utbildning, insats och hemkomstperiod (då inarbetad semester och annan ledighet uttas).
<i>Utbildning</i>	<i>Utbildning inför utlandstjänstgöring</i> Utbildning av förband eller enskilda arbetstagare som genomförs av HKV eller anställande förband motsv. då insatsområdet är känt. Förbandet lämnar Sverige i nära anslutning till att utbildningen genomförts. Avser även utbildning inför upprättandet av en s.k. EU Battle Group.
<i>Utlandstjänstgöring</i>	Tjänstgöring i insatsområdet i en internationell militär insats.

3 §

Lön vid tjänstgöring i Sverige

En anställd som tjänstgör en eller flera perioder i Sverige i ordinarie befattning under tiden för utlandstjänstgöring erhåller I-lön. Tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 § första stycket nedan utbetalas inte. Detsamma gäller vid omplacering till Sverige.

En anställd som i en eller flera perioder tjänstgör i Sverige inom ramen för sin befattning i en internationell militär insats erhåller lön enligt 4 § första meningen och tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 § nedan.

Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av omplacering till Sverige som beror på omständigheter som inte kan påverkas av den enskilde ska ersättas av arbetsgivaren. Den anställde är skyldig att begränsa sina kostnader så långt som möjligt. Kostnaden för eventuell bostad ersätts högst med kostnaden på orten för en bostad motsvarande den som den anställde har.

4 §

Lön under utlandstjänstgöring

Anställda som tjänstgör i en internationell militär insats erhåller I-lönen multiplicerad med en faktor 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren sätta en högre tidsbegränsad lön.

Anställda som har en tidsbegränsad lön och ska tjänstgöra i en internationell militär insats där den kompetens som orsakar den tidsbegränsade lönen används erhåller den tidsbegränsade lönen multiplicerad med en faktor på 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad.

Löneavdrag vid tjänstledighet utan lön ska för varje kalenderdag vara 3,3 % av den fasta lönen per månad.

5 §

Övriga villkor under utbildningstid i Sverige

Under utbildningstiden för en försvarsmaktsanställd erhålls, då behov utifrån utbildningsmålet så motiverar (t.ex. teambuilding), fritt logi under maximalt sju dygn. Under denna tid tillämpas den förlägningsstandard som erbjuds och finns tillgänglig.

En försvarsmaktsanställd som i ovanstående situation erbjuds enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet erhåller ett logitillägg om 200 kronor per natt. Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten erhåller arbetstagaren ett logitillägg om 400 kronor per natt.

6 §

Tillägg under utlandstjänstgöring

Insatstillägg

Ett insatstillägg utbetalas. Detta fastställs för varje internationell militär insats genom en bedömning av ett antal kriterier enligt insatstilläggs-kalkylatorn se bilaga 2. Arbetet med att ta fram förslag till insatstillägg sker i samverkan mellan parterna i detta avtal. Insatstillägget kan variera inom insatsområdet.

Översyn av insatstillägget genomförs en gång per år, gällande från 1 april, eller från annan tidpunkt då särskilda skäl föreligger.

Det insatstillägg som gäller vid påbörjandet av en internationell militär insats gäller under hela den aktuella utlandstjänstgöringen utom om insatstillägget under denna period höjs, då det högre beloppet betalas ut.

Insatstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet.

Utlandstillägg

Under utlandstjänstgöring mer än 30 dagar utbetalas ett utlandstillägg. Detta täcker de omkostnader som den enskilde har i Sverige p.g.a. utlandstjänstgöring. Utlandstilläggets storlek är 3 000 kronor per månad. För den som har barn är utlandstillägget 7 000 kronor per månad. Om alla barn vid "familjeinsatser" följer med under hela tjänstgöringen, eller del därav, erhålls 3 000 kronor per månad för motsvarande tid.

Utlandstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet. Vid medicinsk repatriering bibehålls utlandstillägget intill dess att arbetstagaren återgår till tjänst i Sverige.

7 §

Utlandstjänstgöring med kort varsel

Tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens

Om tjänstgöring enligt 4 § ovan innebär att den anställda inte får lika långt uppehåll mellan den senaste och kommande utlandstjänstgöring som den senaste tjänstgöringens längd och/eller den nya utlandstjänstgöringen överstiger 15 månader erhåller en försvarsmaktsanställd ett tillägg om 2 500 kronor per månad. Vid tjänstgöring som redan vid tidpunkten för beslutet, utifrån den försvarsmaktsanställdes önskemål, är längre än 15 månader utbetalas inte detta tillägg.

Vakanstillägg

Försvarsmaktsanställd personal kan med kort varsel komma att tjänstgöra i en internationell militär insats för att ersätta en annan anställd som är uttagen för tjänstgöring men inte kan fortsätta denna (s.k. vakansrekrytering), bemanna en uppkommen nyinrättad befattning eller fylla ut en lucka som inte kunnat fyllas i tid.

En försvarsmaktsanställd som placeras i ett insatsförband inför, dock inte i samband med den av en verksamhetsplan styrda ordinarie bemanningen av verksamheten, eller under insats erhåller följande ersättning. Under förutsättning att det är kortare tid än tre månader kvar till avresedagen för utlandstjänstgöring i ett insatsområde utbetalas ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som insatsen planeras pågå.

En försvarsmaktsanställd som under uppkommen insatsberedskap enligt "Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S" 25 § punkterna a) och b) tas i anspråk för utlandstjänstgöring i insatsområde erhåller ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som den berörda arbetstagaren avses tjänstgöra i insatsområdet.

Beloppet utbetalas om möjligt i samband med första lönen efter påbörjad insats.

Om den anställda även uppfyller kravet för tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens utbetalas inte vakanstillägg.

8 §

Reseförmåner

Resa i samband med sjukdom och dödsfall m.m.

En anställd som blir sjuk under ledighet ska erhålla återresa till förrättningsplatsen så snart sjukdomen medger det.

En anställd som beordrats att resa till Sverige för vård, ska erhålla en resa till platsen för vården och åter.

Om en anställd beviljas tjänstledighet med lön utan avdrag vid allvarligt sjukdomsfall, dödsfall eller begravning för nära anhörig erhålls resa till hemorten och åter till tjänstgöringsplatsen.

Hemresa

Lägsta antal hemresor framgår av nedanstående tabell. Resorna genomförs till hemorten i Sverige och åter till tjänstgöringsplatsen. Den lediga tiden i Sverige ska vara lägst sex dagar¹¹. Hemresor ska om möjligt genomföras med flyg motsvarande ekonomiklass.

Utlandstjänstgöring om	Antal hemresor till Sverige
3 månader	1
6 månader	2
9 månader	3
12 månader	4

Anmärkning

Om hemorten inte ligger i Sverige avgörs eventuella hemresor från fall till fall. Vid "familjeinsats" då familjen medföljer erhålls inga fria hemresor.

Arbetsgivaren får, inför rekrytering till ny internationell militär insats, besluta om möjlighet till ytterligare hemresor utöver ovan angivna antal. Styrande för antalet är om insatsen är nyetablerad (kräver hög bemanning) eller om insatsen är etablerad sedan en längre tid (lägre krav på bemanning). En annan omständighet är att det måste vara så att det operativa läget i insatsområdet eller eventuella andra regelverk gör en hemresa möjlig.

9 §

Familjeförmåner

En anställd som tjänstgör i "familjeinsats" under en avtalsbunden tid om minst 12 månader ska ersättas för medföljande anhörig enligt avsnitten 1-2 nedan.

1. Make eller maka och barn har rätt till resa med ev. övernattnings samt ev. anslutningsresor från ordinarie bostad i Sverige till tjänstgöringsplatsen och åter. Resan ska ske i ekonomi- eller turistklass.

¹¹ Om särskilda skäl föreligger kan parterna i detta avtal medge kortare ledighet i Sverige.

2. Kostnader för skolgång för medföljande barn ska ersättas med skäliga och styrkta skolkostnader enligt arbetsgivarens bestämmande. Skolkostnader ska ersättas fr.o.m. det läsår under vilket barnet fyller sex år längst t.o.m. det läsår under vilket barnet fyller 20 år (motsv. gymnasienivå).

Med läsår avses det för den aktuella utbildningen gällande läsår (normalt höst- och vårtermin).

Med skolkostnader ska avses terminsavgifter, obligatoriska anmälnings- och inskrivningsavgifter, kostnader för läromedel och dagliga resor till och från skolan med skolbuss eller allmänna kommunikationsmedel.

Till skolkostnader ska inte räknas kostnader för skolmåltider, skoldräkt, extraundervisning i musik eller gymnastik eller undervisning i syfte att erhålla överbetyg, icke obligatoriska avgifter till skolförening, bibliotek, deltagande i icke-obligatoriska sport- och skolresor etc.

Vid val av skola förutsätts att onödigt dyra undervisningsalternativ undviks. Om det inte finns lämplig skola på bostadsorten kan skolgång medges på annan ort efter särskild förhandsprövning av arbetsgivaren.

Förskott för skolkostnader ska beställas genom arbetsgivaren.

Ersättning ska erhållas för pass, viseringar och vaccinationer för medföljande maka eller make och barn enligt arbetsgivarens bestämmande.

10 §

Övriga förmåner

Under tjänstgöring ska arbetsgivaren tillhandahålla den utrustning som fordras för tjänstgöringen.

Intill dess att Försvarsmakten kan tillhandahålla viss utrustning gäller nedanstående:

En kvinnlig arbetstagare har under utlandstjänstgöring rätt att erhålla ersättning med max 1 800 kronor för varje sexmånadersperiod inklusive utbildningstid mot uppvisande av kvitto för sådan inköpt utrustning.

Nödvändiga vaccinationer inför utlandstjänstgöringen erhålls fritt.

11 §

Semester och annan ledighet

Semester

Betald semesterledighet som är intjänad under utlandstjänstgöring bör av arbetsgivaren förläggas i direkt anslutning till hemkomsten efter avslutad tjänstgöring utomlands. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst. För direktrekryterade förlägger arbetsgivaren semester efter avslutad tjänstgöring utomlands om det ryms inom aktuell anställning.

Vid betald semesterledighet enligt föregående stycke ska den anställde erhålla semesterlön motsvarande lön enligt 4 §.

En försvarsmaktsanställd har dock rätt att istället spara del av semester för senare uttag. Sammanlagt antal sparade semesterdagar får dock inte överstiga 35 dagar. Om då antalet sparade semesterdagar vid ett årsskifte överstiger 35 dagar får den anställde ta ut de dagar som överstiger 35 dagar (eller det högre antal dagar som den anställde kan ha enl. övergångsbestämmelser till ändring av 5 kap. 9 § ALFA) senast två månader efter hemkomstdatum.

Om ordinarie årssemester är förbrukad innan utlandstjänstgöringen påbörjas genereras inga dagar med den högre semesterlönen. Dock kan sparade semesterdagar användas för att fylla upp för dessa dagar. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst.

Ovanstående ledighet avräknas med fem dagar per vecka.

Ovanstående reglering kring semester gäller inte för arbetstagare som gör andra tjänsteresor till insatsområdet som är mindre än en kalendermånad.

Annan ledighet

Vid utlandstjänstgöring mer än 6 dagar erhålls 0,166 dagars ledighet per tjänstgöringsdag. Brutet tal avrundas uppåt. Dessa dagar tas ut i samband med planerad ledighet inom tjänstgöringsperioden, dock inte under utbildningen. Eventuell återstående ledighet upp t.o.m. 21 dagar som ryms inom anställningstiden tas ut i samband med hemkomst. Om ytterligare ledighetsdagar återstår utbetalas en ersättning för dessa med 3,3 % per dag av den lön som anges i 4 §. Ledighetsdagarna ska tas ut före eventuellt semesteruttag.

Ovanstående ledighet avräknas med sju dagar per vecka.

Vid planerad stödinsats, uppkommen stödinsats och uppkommen insats gäller istället det som regleras i 27 § i Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S.

12 §

Förhandlingsordning

Följande förhandlingsordning gäller vid beslut om förändring av insatstillägg enligt 6 § och beslut om ytterligare hemresor enligt 8 §. Innan arbetsgivaren fattar beslut enligt ovanstående bestämmelser ska arbetstagarorganisationerna på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet. Arbetstagarorganisationerna har rätt att begära förhandling om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag organisationen fick information om det tilltänkta beslutet. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna bestämmelse eller om förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Vid beslut om högre lön enligt 4 § ska informationen enligt ovan ske till arbetstagarorganisationen på förbandsnivå. I övrigt gäller förhandlingsordningen ovan.

13 §

Övergångsbestämmelse

För FS 24 och KS 26 tillämpas I-lön enligt 3 § i förhandlingsprotokollet och Försvarsmaktens avtal om arbetstid under utbildningen. För arbetstagare som den 1 september 2012 tjänstgör utomlands i en militär insats tillämpas Försvarsmaktens avtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan under resterande utlandstjänstgöring. För observatörer, solitärer, stabsarbetare m.fl. med enskilda rotationer tillämpas detta avtal från och med den 1 september 2012.

14 §

Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 september 2012 tills vidare under ALFA:s giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Stockholm den 8 oktober 2012

För Försvarmakten

Marie-Louise Räisänen

För OFR/O FM

För OFR/S

Niklas Simson

Hans Jonsson

Underbilaga 1

Faktorer som ingår i insatstilläggs kalkylatorn

- Typ av insats

- Uppgift och grad av parternas "concent"

- Allmän hotbild kopplad till:
 - Minfara eller OXA
 - Kriminalitet/terrorism
 - Katastrof, jordbävning, ras, översvämning
 - Smittorisk
 - Hot om våld mot insatspersonal
 - Övrigt

- Personliga umbäranden och förutsättningar
 - Klimat
 - Förläggingsstandard
 - Hygienförhållanden
 - Arbetstidsuttag och förläggning över dygnet
 - Möjlighet till leave
 - Övrig personalvård

- Militär hotbild
 - Enligt MUST

- Övrigt
 - Tilläggsnivåer i närliggande områden
 - Tidigare nivåer i samma område
 - Ersättningsnivå på övrig svensk personal i området

Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar

1 §

Parterna tecknar Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats.

2 §

Genom att parterna sluter Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats upphör Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar (2012-02-13). 5 § i det tidigare upphävda Försvarsmaktsavtalet om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan upphör att gälla när Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar 2012-10-08 träder i kraft.

3 §

Parterna konstaterar gemensamt att i och med slutandet av Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats av den 13 februari 2012 erhöll samtliga anställda individuell lön (I-lön). Systemet med befattningslöner upphörde därmed att gälla.

4 §

Parterna är överens om att vid genomförande av insatser där risknivån motsvarar den som normalt råder under en fredsframtvängande insats under dess inledande skede, eller är högre, ska en ersättning om 2 000 kronor per månad betalas ut. Detta är en faktor som ingår i insatstilläggs-kalkylatorn. Ersättningen betalas ut under den tid de anställda arbetar under den högre risknivån.

Parterna är vidare överens om att denna regel ska utvärderas årligen. Första utvärdering ska ske ett år efter den 1 april 2013.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om risknivå enligt första stycket ska arbetstagarorganisationerna på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet.

Anteckning:

Följande definitioner är hämtade ur prop. 2009/10:160, sid. 141-142

Internationella militära insatser

Fredsfrämjande verksamhet är inte något entydigt begrepp. De fredsfrämjande insatserna bygger i regel på beslut av Förenta nationerna, men någon enhetlig definition av sådana insatser finns inte i FN-stadgan. I stället har en avgränsning av vad som anses höra till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efterhand. I Sverige har begreppet fått inkludera konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsframtvängande och fredsfrämjande insatser. Avväpning och avrustning har också ansetts kunna ingå som en fredsfrämjande åtgärd.

Fredsbevarande insatser i traditionell bemärkelse avser insatser som görs efter ett freds- eller eldupphöravtal. Insatserna baseras på parternas medgivande samt på en opartisk inställning till konflikten. Våldsanvändning kan förekomma inom ramen för självförsvar. Det använda våldet ska då vara ett direkt svar på en motsvarande åtgärd från någon av parterna, våldet ska stå i proportion till vad angriparen använt och våldet ska inte förorsaka onödig skada eller onödigt lidande.

Fredsframtvängande insatser utförs för att med militärt våld, eller hot om militärt våld, upprätthålla eller återställa fred i ett område. Denna typ av insatser kan alltså innebära våldsanvändning utöver vad som kan anses vara självförsvar. Både våldsanvändningen och själva insatsen i sig kan ske utan medgivande från parterna i konflikten.

5 §

Parterna är överens om att arbetstagare som reser till ett insatsområde för att utföra de ordinarie arbetsuppgifterna i en vakant befattning ska ingå in insatsförbandet.

6 §

Parterna är överens om att vid tjänstgöring mindre än 30 dagar vid vakansrekrytering kan parterna i Försvarsmaktens avtalsråd pröva om vakanstillägg ska utbetalas. Detta trots att tjänstgöringen inte är en hel månad med hänsyn till att verksamhetens krav inte beaktats.

7 §

Parterna är överens om att tidigast ett år, dock senast två år, efter avtalets ikraftträdande följa upp i hur stor omfattning utbildning som undantas från arbetstidsreglering genomförs utomlands under längre tid än 14 dagar i en följd.

Stockholm 2012-10-08

Vid protokollet

Björn Stålhamre

Försvarsmakten

SACO Försvar

Marie-Louise Räisänen

Camilla Robertsson

Bilaga 1 - Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar

1 §

Inledande bestämmelser

Detta avtal är träffat med stöd av 1 kap. 4 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T).

Detta avtal gäller all personal som utbildas inför tjänstgöring i eller tjänstgör i internationella militära insatser inom Försvarsmakten. Med tjänstgöring i internationella militära insatser avses även andra tjänsteresor till insatsområdet.

Följande bestämmelser i ALFA-T ska tillämpas.

2 kapitlet
3 kapitlet under utbildningen
5 kapitlet, dock inte upplysningen i 12 §
6 kapitlet under utbildningen, dock inte för direktrekryterade
7 kapitlet
8 kapitlet
9 kapitlet med undantag av 2 § b) – f) under utbildningen för direktrekryterade och GSS/T
9 kapitlet 2 § a) och 8 § d) under utlandstjänstgöringen
10 kapitlet
11 kapitlet dock inte för direktrekryterade och GSS/T
12 kapitlet
13 kapitlet

Försvarsmaktens avtal om lön tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen, dock inte för direktrekryterade och GSS/T. För GSS/T och direktrekryterade gäller 2 § förutom rätten till logitillägg.

Försvarsmaktens avtal om arbetstid tillämpas inte vid utlandstjänstgöring förutom det som finns reglerat under rubriken Insatsverksamhet i 27 §.

Avtalet om övningsverksamhet m.m. inom Försvarsmakten och Försvarsmaktens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarsmakten tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands ska, med undantag av 5 och 6 §§, inte tillämpas under:

- utbildning inför en utpekad internationell militär insats
- utlandstjänstgöring

2 §

Vissa definitioner

<i>Anställd</i>	Den som ska tjänstgöra i en internationell militär insats.
<i>Barn</i>	Med barn avses hemmavarande barn under 18 år eller hemmavarande barn under 20 år som inte har avslutat gymnasieskola, som är den anställdes egna barn eller make/makas barn. Med barn avses även adoptivbarn, fosterbarn och barn för vilka den anställde eller hans eller hennes make/maka är rättslig vårdnadshavare. Vidare avses även barn som vid delad vårdnad bor minst halva tiden hos den anställde.
<i>Direktrekryterad</i>	Personer som har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod.
<i>Försvarsmaktsanställd</i>	Den som är anställd i Försvarsmakten.
<i>Individuell lön (I-lön)</i>	Den anställdes tillsvidarelön.
<i>Make/maka</i>	Med maka/make ska, förutom registrerad partner, likställas en person som den anställde sammanbor med under äktenskapsliknande förhållanden och som är folkbokförd på samma fastighet som den anställde sedan minst sex månader.
<i>Tjänstgöringsperiod</i>	Tjänstgöringsperioden omfattar utbildning, insats och hemkomstperiod (då inarbetad semester och annan ledighet uttas).
<i>Utbildning</i>	<i>Utbildning inför utlandstjänstgöring</i> Utbildning av förband eller enskilda arbetstagare som genomförs av HKV eller anställande förband motsv. då insatsområdet är känt. Förbandet lämnar Sverige i nära anslutning till att utbildningen genomförts. Avser även utbildning inför upprättandet av en s.k. EU Battle Group.
<i>Utlandstjänstgöring</i>	Tjänstgöring i insatsområdet i en internationell militär insats.

3 §

Lön vid tjänstgöring i Sverige

En anställd som tjänstgör en eller flera perioder i Sverige i ordinarie befattning under tiden för utlandstjänstgöring erhåller I-lön. Tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 § första stycket nedan utbetalas inte. Detsamma gäller vid omplacering till Sverige.

En anställd som i en eller flera perioder tjänstgör i Sverige inom ramen för sin befattning i en internationell militär insats erhåller lön enligt 4 § första meningen och tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 §.

Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av omplacering till Sverige som beror på omständigheter som inte kan påverkas av den enskilde ska ersättas av arbetsgivaren.

Den anställde är skyldig att begränsa sina kostnader så långt som möjligt. Kostnaden för eventuell bostad ersätts högst med kostnaden på orten för en bostad motsvarande den som den anställde har.

4 §

Lön under utlandstjänstgöring

Anställda som tjänstgör i en internationell militär insats erhåller I-lönen multiplicerad med en faktor 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren sätta en högre tidsbegränsad lön.

Anställda som har en tidsbegränsad lön och ska tjänstgöra i en internationell militär insats där den kompetens som orsakar den tidsbegränsade lönen används erhåller den tidsbegränsade lönen multiplicerad med en faktor på 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad.

Löneavdrag vid tjänstledighet utan lön ska för varje kalenderdag vara 3,3 % av den fasta lönen per månad.

5 §

Övriga villkor under utbildningstid i Sverige

Under utbildningstiden för en försvarsmaktsanställd erhålls, då behov utifrån utbildningsmålet så motiverar (t.ex. teambuilding), fritt logi under maximalt sju dygn. Under denna tid tillämpas den förlägningsstandard som erbjuds och finns tillgänglig.

En försvarsmaktsanställd som i ovanstående situation erbjuds enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet erhåller ett logitillägg om 200 kronor per natt. Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten erhåller arbetstagaren ett logitillägg om 400 kronor per natt.

6 §

Tillägg under utlandstjänstgöring

Insatstillägg

Ett insatstillägg utbetalas. Detta fastställs för varje internationell militär insats genom en bedömning av ett antal kriterier enligt insatstilläggs-kalkylatorn se bilaga 2. Arbetet med att ta fram förslag till insatstillägg sker i samverkan mellan parterna i detta avtal. Insatstillägget kan variera inom insatsområdet.

Översyn av insatstillägget genomförs en gång per år, gällande från 1 april, eller från annan tidpunkt då särskilda skäl föreligger.

Det insatstillägg som gäller vid påbörjandet av en internationell militär insats gäller under hela den aktuella utlandstjänstgöringen utom om insatstillägget under denna period höjs, då det högre beloppet betalas ut.

Insatstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet.

Utlandstillägg

Under utlandstjänstgöring mer än 30 dagar utbetalas ett utlandstillägg. Detta täcker de omkostnader som den enskilde har i Sverige p.g.a. utlandstjänstgöring. Utlandstilläggets storlek är 3 000 kronor per månad. För den som har barn är utlandstillägget 7 000 kronor per månad. Om alla barn vid "familjeinsatser" följer med under hela tjänstgöringen, eller del därav, erhålls 3 000 kronor per månad för motsvarande tid.

Utlandstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet. Vid medicinsk repatriering bibehålls utlandstillägget intill dess att arbetstagaren återgår till tjänst i Sverige.

7 §

Utlandstjänstgöring med kort varsel

Tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens

Om tjänstgöring enligt 4 § ovan innebär att den anställda inte får lika långt uppehåll mellan den senaste och kommande utlandstjänstgöring som den senaste tjänstgöringens längd och/eller den nya utlandstjänstgöringen överstiger 15 månader erhåller en försvarsmaktsanställd ett tillägg om 2 500 kronor per månad. Vid tjänstgöring som redan vid tidpunkten för beslutet, utifrån den försvarsmaktsanställdes önskemål, är längre än 15 månader utbetalas inte detta tillägg.

Vakanstillägg

Försvarsmaktsanställd personal kan med kort varsel komma att tjänstgöra i en internationell militär insats för att ersätta en annan anställd som är uttagen för tjänstgöring men inte kan fortsätta denna (s.k. vakansrekrytering), bemanna en uppkommen nyinrättad befattning eller fylla ut en lucka som inte kunnat fyllas i tid.

En försvarsmaktsanställd som placeras i ett insatsförband inför, dock inte i samband med den av en verksamhetsplan styrda ordinarie bemanningen av verksamheten, eller under insats erhåller följande ersättning. Under förutsättning att det är kortare tid än tre månader kvar till avresedagen för utlandstjänstgöring i ett insatsområde utbetalas ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som insatsen planeras pågå.

En försvarsmaktsanställd som under uppkommen insatsberedskap enligt "Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar" 25 § punkterna a) och b) tas i anspråk för utlandstjänstgöring i insatsområde erhåller ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som den berörda arbetstagaren avses tjänstgöra i insatsområdet.

Beloppet utbetalas om möjligt i samband med första lönen efter påbörjad insats.

Om den anställda även uppfyller kravet för tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens utbetalas inte vakanstillägg.

8 §

Reseförmåner

Resa i samband med sjukdom och dödsfall m.m.

En anställd som blir sjuk under ledighet ska erhålla återresa till förrättningsplatsen så snart sjukdomen medger det.

En anställd som beordrats att resa till Sverige för vård, ska erhålla en resa till platsen för vården och åter.

Om en anställd beviljas tjänstledighet med lön utan avdrag vid allvarligt sjukdomsfall, dödsfall eller begravning för nära anhörig erhålls resa till hemorten och åter till tjänstgöringsplatsen.

Hemresa

Lägsta antal hemresor framgår av nedanstående tabell. Resorna genomförs till hemorten i Sverige och åter till tjänstgöringsplatsen. Den lediga tiden i Sverige ska vara lägst sex dagar¹². Hemresor ska om möjligt genomföras med flyg motsvarande ekonomiklass.

Utlandstjänstgöring om	Antal hemresor till Sverige
3 månader	1
6 månader	2
9 månader	3
12 månader	4

Anmärkning

Om hemorten inte ligger i Sverige avgörs eventuella hemresor från fall till fall. Vid "familjeinsats" då familjen medföljer erhålls inga fria hemresor.

Arbetsgivaren får, inför rekrytering till ny internationell militär insats, besluta om möjlighet till ytterligare hemresor utöver ovan angivna antal. Styrande för antalet är om insatsen är nyetablerad (kräver hög bemanning) eller om insatsen är etablerad sedan en längre tid (lägre krav på bemanning). En annan omständighet är att det måste vara så att det operativa läget i insatsområdet eller eventuella andra regelverk gör en hemresa möjlig.

9 §

Familjeförmåner

En anställd som tjänstgör i "familjeinsats" under en avtalsbunden tid om minst 12 månader ska ersättas för medföljande anhörig enligt avsnitten 1-2 nedan.

3. Make eller maka och barn har rätt till resa med ev. övernattningsresor från ordinarie bostad i Sverige till tjänstgöringsplatsen och åter. Resan ska ske i ekonomi- eller turistklass.
4. Kostnader för skolgång för medföljande barn ska ersättas med skäliga och styrkta skolkostnader enligt arbetsgivarens bestämmande. Skolkostnader ska ersättas fr.o.m. det läsår

¹² Om särskilda skäl föreligger kan parterna i detta avtal medge kortare ledighet i Sverige.

under vilket barnet fyller sex år längst t.o.m. det läsår under vilket barnet fyller 20 år (motsv. gymnasienivå).

Med läsår avses det för den aktuella utbildningen gällande läsår (normalt höst- och vårtermin).

Med skolkostnader ska avses terminsavgifter, obligatoriska anmälnings- och inskrivningsavgifter, kostnader för läromedel och dagliga resor till och från skolan med skolbuss eller allmänna kommunikationsmedel.

Till skolkostnader ska inte räknas kostnader för skolmåltider, skoldräkt, extraundervisning i musik eller gymnastik eller undervisning i syfte att erhålla överbetyg, icke obligatoriska avgifter till skolförening, bibliotek, deltagande i icke-obligatoriska sport- och skolresor etc.

Vid val av skola förutsätts att onödigt dyra undervisningsalternativ undviks. Om det inte finns lämplig skola på bostadsorten kan skolgång medges på annan ort efter särskild förhandsprövning av arbetsgivaren.

Förskott för skolkostnader ska beställas genom arbetsgivaren.

Ersättning ska erhållas för pass, viseringar och vaccinationer för medföljande maka eller make och barn enligt arbetsgivarens bestämmande.

10 §

Övriga förmåner

Under tjänstgöring ska arbetsgivaren tillhandahålla den utrustning som fordras för tjänstgöringen.

Intill dess att Försvarsmakten kan tillhandahålla viss utrustning gäller nedanstående:

En kvinnlig arbetstagare har under utlandstjänstgöring rätt att erhålla ersättning med max 1 800 kronor för varje sexmånadersperiod inklusive utbildningstid mot uppvisande av kvitto för sådan inköpt utrustning.

Nödvändiga vaccinationer inför utlandstjänstgöringen erhålls fritt.

11 §

Semester och annan ledighet

Semester

Betald semesterledighet som är intjänad under utlandstjänstgöring bör av arbetsgivaren förläggas i direkt anslutning till hemkomsten efter avslutad tjänstgöring utomlands. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst. För direktrekryterade förlägger arbetsgivaren semester efter avslutad tjänstgöring utomlands om det rymms inom aktuell anställning.

Vid betald semesterledighet enligt föregående stycke ska den anställde erhålla semesterlön motsvarande lön enligt 4 §.

En försvarsmaktsanställd har dock rätt att istället spara del av semester för senare uttag. Sammanlagt antal sparade semesterdagar får dock inte överstiga 35 dagar. Om då antalet sparade semesterdagar vid ett årsskifte överstiger 35 dagar får den anställde ta ut de dagar som överstiger 35 dagar (eller det högre antal dagar som den anställde kan ha enl. övergångsbestämmelser till ändring av 5 kap. 9 §

ALFA-T) senast två månader efter hemkomstdatum.

Om ordinarie årssemester är förbrukad innan utlandstjänstgöringen påbörjas genereras inga dagar med den högre semesterlönen. Dock kan sparade semesterdagar användas för att fylla upp för dessa dagar. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst.

Ovanstående ledighet avräknas med fem dagar per vecka.

Ovanstående reglering kring semester gäller inte för arbetstagare som gör andra tjänsteresor till insatsområdet som är mindre än en kalendermånad.

Annan ledighet

Vid utlandstjänstgöring mer än 6 dagar erhålls 0,166 dagars ledighet per tjänstgöringsdag. Brutet tal avrundas uppåt. Dessa dagar tas ut i samband med planerad ledighet inom tjänstgöringsperioden, dock inte under utbildningen. Eventuell återstående ledighet upp t.o.m. 21 dagar som ryms inom anställningstiden tas ut i samband med hemkomst. Om ytterligare ledighetsdagar återstår utbetalas en ersättning för dessa med 3,3 % per dag av den lön som anges i 4 §. Ledighetsdagarna ska tas ut före eventuellt semesteruttag.

Ovanstående ledighet avräknas med sju dagar per vecka.

Vid planerad stödinsats, uppkommen stödinsats och uppkommen insats gäller istället det som regleras i 27 § i Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar.

12 §

Förhandlingsordning

Följande förhandlingsordning gäller vid beslut om förändring av insatstillägg enligt 6 § och beslut om ytterligare hemresor enligt 8 §. Innan arbetsgivaren fattar beslut enligt ovanstående bestämmelser ska arbetstagarorganisationen på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet. Arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag organisationen fick information om det tilltänkta beslutet. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna bestämmelse eller om förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Vid beslut om högre lön enligt 4 § ska informationen enligt ovan ske till arbetstagarorganisationen på förbandsnivå. I övrigt gäller förhandlingsordningen ovan.

13 §

Övergångsbestämmelse

För FS 24 och KS 26 tillämpas I-lön enligt 3 § i förhandlingsprotokollet och Försvarsmaktens avtal om arbetstid under utbildningen. För arbetstagare som den 1 september 2012 tjänstgör utomlands i en militär insats tillämpas Försvarsmaktens avtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan under resterande utlandstjänstgöring. För observatörer, solitärer, stabsarbetare m.fl. med enskilda rotationer tillämpas detta avtal från och med den 1 september 2012.

14 §

Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 september 2012 tills vidare under ALFA-T giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Stockholm den 8 oktober 2012

För Försvarmakten

Marie-Louise Räisänen

För SACO Försvar

Camilla Robertsson

Underbilaga 1 - Faktorer som ingår i insatstilläggs kalkylatorn

- Typ av insats

- Uppgift och grad av parternas "concent"

- Allmän hotbild kopplad till:
 - Minfara eller OXA
 - Kriminalitet/terrorism
 - Katastrof, jordbävning, ras, översvämning
 - Smittorisk
 - Hot om våld mot insatspersonal
 - Övrigt

- Personliga umbäranden och förutsättningar
 - Klimat
 - Förlägningsstandard
 - Hygienförhållanden
 - Arbetstidsuttag och förläggning över dygnet
 - Möjlighet till leave
 - Övrig personalvård

- Militär hotbild
 - Enligt MUST

- Övrigt
 - Tilläggsnivåer i närliggande områden
 - Tidigare nivåer i samma område
 - Ersättningsnivå på övrig svensk personal i området

27 kap. Förhandlingsordningsavtal för Försvarsmakten FHA- FM

Inledande bestämmelser

1 §

Parterna sluter detta avtal med stöd av, 8, 10 och 11 §§ huvudavtalet den 13 juni 2000 mellan Arbetsgivarverket (AgV) å ena sidan och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna och Facket för Service och Kommunikation (SEKO) å andra sidan.

2 §

Avtalet gäller ordningen och formerna för information och förhandlingar mellan de lokala parterna inom Försvarsmakten vid tillämpningen av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, och det statliga huvudavtalet.

Upplysningar till 2 §

1. Avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM (TFG 010003) och det centrala avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997:A 9) ger parterna vid Försvarsmaktens förband, skolor och centrum m.m. befogenhet att i förbandsavtal ersätta arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL med information och samverkan. Om parterna träffar ett sådant förbandsavtal gäller bestämmelserna i ASU-FM i stället för bestämmelserna i detta avtal i de frågor, som behandlas i samverkan enligt förbandsavtalet.
2. Detta avtal ger parterna vid Försvarsmaktens förband, skolor och centrum m.m. möjlighet att träffa lokala kollektivavtal (förbandsavtal) om ordningen och formerna för information och förhandling vid respektive förband, skola eller centrum m.m.
3. Med "organisationsenhet" avses i detta avtal detsamma som i Försvarsmaktens föreskrifter (FFS 2000:7) om verksamheten vid Försvarsmakten (verksamhetsordning).

3 §

Med arbetsgivaren avses i detta avtal överbefälhavaren eller den han bestämmer.

4 §

Med lokal arbetstagarorganisation avses i detta avtal dels arbetstagarorganisation som är part i avtalet, dels del av sådan organisation som denna bestämmer enligt föreskrifterna för detta i huvudavtalet.

Information enligt 19-20 § § MBL

Information

5 §

Arbetsgivaren skall fortlöpande informera berörda lokala arbetstagarorganisationer enligt 19 § första stycket MBL. Sådan information bör ges en gång per månad, dock minst en gång per kvartal. Berörda parter kan överenskomma om att inte genomföra sådan information under visst kvartal.

Information vid förband, skolor och centrum m.m.

6 §

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid förband, skolor och centrum m.m. får träffa kollektivavtal (förbandsavtal) om formerna för tillämpning av 19 § första stycket MBL vid respektive förband, skola eller centrum m.m.

Upplysningar till 6 §

1. De lokala parterna bör sträva efter att finna gemensamma former för tillämpningen av 19 § första stycket MBL vid respektive förband, skola eller centrum m.m.
2. Om kollektivavtal träffas med stöd av 6 § gäller dess bestämmelser i stället för bestämmelserna i 5 § detta avtal.

Samverkansförhandling enligt 11, 12 och 14 § § MBL

Förenklad samverkansförhandling

7 §

Efter överenskommelse (förbandsavtal) mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid förband, skolor och centrum m.m. kan parterna tillämpa följande metod med förenklad samverkansförhandling.

För ärenden, som är enkla och rutinbetonade, kan arbetsgivarens förhandlingskyldighet fullgöras genom att beslutsunderlag och beslutsavsikt översänds till berörda lokala arbetstagarorganisationer. Arbetsgivaren skall därvid ange att underlaget avser förenklad samverkansförhandling.

Berörd lokal arbetstagarorganisation kan därefter meddela att den endera inte har något att erinra mot beslutsavsikten eller att den begär samverkansförhandling i ärendet.

Begäran om samverkansförhandling enligt föregående stycke, skall ske senast på femte arbetsdagen efter den dag då arbetsgivaren sänt beslutsunderlag och beslutsavsikt till arbetstagarorganisationen. Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling inom nämnda tid skall arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingskyldighet i ärendet enligt MBL.

Upplysning till 7 §

Parterna förutsätter att arbetsgivaren använder sådana metoder för att överlämna beslutsunderlag och beslutsavsikt att handlingarna når arbetstagarorganisationens utsedde företrädare på avsändningsdagen.

Förhandlingsordning vid förband, skolor och centrum m.m.

8 §

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid förband, skolor och centrum m.m. får träffa kollektivavtal (förbandsavtal) om den närmare ordningen för förhandling enligt 6-7 §§ i huvudavtalet vid respektive förband, skola eller centrum m.m.

Upplysningar till 8 §

1. De lokala parterna bör sträva efter att finna en gemensam förhandlingsordning vid respektive förband, skola eller centrum m.m.
2. Om kollektivavtal träffas med stöd av 8 § gäller dess bestämmelser i stället för bestämmelserna i 7 § detta avtal.

Samverkansförhandling och facklig vetorätt i vissa fall enligt 38-40 § § MBL

Förhandlingsordning vid förband, skolor och centrum m.m.

9 §

Vid samverkansförhandling enligt 38 § MBL skall 6-7 §§ i huvudavtalet ha motsvarande tillämpning.

Förklaring enligt 39 § MBL meddelas av en arbetstagarorganisation, som är central arbetstagarorganisation enligt bestämmelserna för detta i huvudavtalet.

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid respektive förband, skola och centrum m.m, som omfattas av huvudavtalet, får träffa kollektivavtal (förbandsavtal) i frågor som avses i 38 § MBL.

Upplysning till 9 §

De lokala parterna bör sträva efter att finna en gemensam ordning för behandling av frågor som avses i 38 § MBL vid förbundet, skolan eller centrumet m.m.

Avslutande bestämmelser

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 januari 2002 och tills vidare med en uppsägningstid på sex månader. Det upphör dock att gälla samtidigt som huvudavtalet upphör att gälla.

Detta avtal ersätter Förhandlingsordningsavtal för Försvarsmakten, FHA-FM, från den 1 december 2000, som upphör att gälla den 1 januari 2002.

Stockholm den 3 december 2001.

Bilaga 1- Arbetsgivarnyckel

Försvarmaktens föreskrifter för tillämpningen av förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten

1. För ärenden som avser den centrala ledningen av verksamheten i Försvarmakten utövas arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter i 5 - 9 §§ förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten av följande chefer:

Överbefälhavaren, cheferna för strategiledningen, krigsförbandsledningen, grundorganisationsledningen, militära underrättelse- och säkerhetstjänsten, operativa insatsledningen, juridiska staben, ÖB controller och Försvarmaktens internrevision i högkvarteret

- 2.1 För ärenden som avser den lokala ledningen av verksamheten i Försvarmakten utövas arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter i 5 - 9 §§ förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten av följande chefer:

chefen för högkvarteret,
cheferna för militärdistriktet,
chefen för Försvarmaktens logistik,
cheferna för förbanden, skolorna och centrumen m.m. enligt Försvarmaktens föreskrifter, (FFS 2001:9 och 2002:04), om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen) och cheferna för avvecklingsorganisationerna enligt Försvarmaktens föreskrifter, (FFS 2001:9 och 2002:04), om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen).

- 2.2 För ärenden, som avser verkställigheten av Försvarmaktens omstrukturering utövas arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter i 5 – 9 §§ förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten av:

dels särskilt utsedda chefer, som i överbefälhavarens order avseende Försvarmaktens omstrukturering, gets uppgifter att genomföra verkställigheten av omstruktureringen,

dels chefer, som senare i särskilda beslut, ges uppgifter att genomföra verkställigheten av omstruktureringen

Befogenheterna och skyldigheterna som arbetsgivare gäller för var och en chef i sådan verksamhet som ankommer på honom enligt föreskrifterna i verksamhetsordningen, bestämmelserna i FörLed och arbetsordning för Högkvarteret i fred eller särskilda beslut av överbefälhavaren.

3. Högkvarteret företräder Försvarmakten vid förhandling i rättstvist enligt B, 6 och 7 kap. huvudavtalet.

Bilaga 2 - Handlingsregler för tillämpningen av fha-fm

I Arbetsgivarverkets MBL-cirkulär (AgV Cirk 1999:A 4) finns en översiktlig redogörelse för föreskrifterna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL och deras tillämpning på det statliga arbetstagarområdet. I cirkuläret belyses också samspelet mellan MBL, lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, huvudavtalet och avtalet Samverkan för utveckling.

Följande handlingsregler för tillämpningen av förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten, FHA-FM, belyser tillämpningen av vissa medbestämmanderegler inom Försvarmakten.

Samspelet mellan bestämmelserna i förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten, FHA-FM och avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, beskrivs inom rutor i handlingsreglerna.

Handlingsreglerna utfärdas med stöd av AgV:s föreskrifter till huvudavtalet om utövande av arbetsgivarens befogenheter enligt 3 § huvudavtalet.

Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM

Med stöd av det centrala avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997:A 9), har de lokala parterna inom Försvarmakten träffat ett försvarsmaktsavtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM (TFG 010003).

När det vid en organisationsenhet finns förbandsavtal om samverkan för utveckling, gäller bestämmelserna i ASU-FM i stället för bestämmelserna i FHA-FM. Detta gäller de ärenden, som enligt ASU-FM och respektive förbandsavtal ska behandlas i samverkan.

En central samverkansgrupp i Högkvarteret eller en lokal samverkansgrupp vid en organisationsenhet kan komma överens om att ett visst ärende skall behandlas enligt FHA-FM i stället för i samverkan i samverkansgruppen enligt ASU-FM. En sådan överenskommelse i en samverkansgrupp skall göras innan ärendet börjar behandlas i samverkan enligt ASU-FM.

Kollektivavtalsförhandlingar enligt 10 § MBL

Kollektivavtal sluts på statens vägnar av Arbetsgivarverket (AgV) enligt föreskrifterna i 2 § förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal m.m, KAF.

Detta innebär att Försvarsmakten inte har en självständig behörighet att föra en kollektivavtalsförhandling eller sluta ett kollektivavtal.

AgV får emellertid till myndigheterna under regeringen lämna över sådana uppgifter som ankommer på verket. Detta sker med stöd av föreskrifterna i 3 § KAF.

Av det som nu har sagts följer att en myndighet är behörig att föra en kollektivavtalsförhandling och sluta ett lokalt kollektivavtal bara i de fall då regeringen eller AgV uttryckligen lämnat över behörigheten till myndigheten.

AgV lämnar över behörigheten att sluta lokala kollektivavtal till myndigheter under regeringen, exempelvis Försvarsmakten. Detta sker i centrala kollektivavtal och s.k. arbetsgivarnycklar till dessa eller genom särskilda beslut.

När en chef, som enligt verksamhetsordningen företräder Försvarsmakten som arbetsgivare, träffar ett lokalt kollektivavtal (förbandsavtal), skall det i avtalet uttryckligen anges på vilken bestämmelse behörighet att träffa lokalt kollektivavtal grundas.

Överbefälhavaren (ÖB) har i 6 kap. Personal, Försvarsmaktens föreskrifter (FFS 2001:9 och 2002:04) om verksamheten vid Försvarsmakten (verksamhetsordningen) föreskrivit att "cheferna för organisationsenheterna skall företräda myndigheten Försvarsmakten som arbetsgivare vid egen enhet och utöva arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter för all personal vid enheten utom i de fall överbefälhavaren, eller den han bestämmer, beslutar annat".

ÖB har i 6 kap. Personal, verksamhetsordningen också föreskrivit att "Högkvarteret får samordna verksamheten genom att uppdra åt en chef för en organisationsenhet att stödja en eller flera sådana chefer med personaladministration. Därvid lyder den understödjande chefen, vad avser beredning inför personaladministrativa beslut, under den eller de chefer som understöds."

Dessa föreskrifter i verksamhetsordningen innebär att om AgV i ett centralt kollektivavtal och arbetsgivarnyckeln till detta, till Försvarsmakten överlämnat behörigheten att sluta lokalt kollektivavtal i en viss fråga, disponerar cheferna för organisationsenheterna denna behörighet, utom i de fall ÖB eller den han bestämmer, beslutar annat.

När chefen för en organisationsenhet träffat ett lokalt kollektivavtal (förbandsavtal) med stöd av sådan behörighet som beskrivs i föregående stycke, blir bestämmelserna i det lokala kollektivavtalet bindande för Försvarsmakten som arbetsgivare, men skall tillämpas endast för de arbetstagare hos Försvarsmakten som är placerade och tjänstgör vid den organisationsenhet vars chef träffat avtalet för Försvarsmakten.

När Försvarsmakten genom Högkvarteret med stöd av den behörighet, som getts i ett centralt kollektivavtal och AgV:s arbetsgivarnyckel till detta träffat ett lokalt kollektivavtal (försvarsmaktsavtal) blir det bindande för Försvarsmakten som arbetsgivare och alla eller vissa angivna arbetstagare hos Försvarsmakten.

Behörigheten att träffa lokalt kollektivavtal är i ett sådant fall förbrukad av Högkvarteret och kan inte samtidigt eller senare disponeras av chefen för en organisationsenhet. Det är emellertid fullt möjligt att Högkvarteret i försvarsmaktsavtalet och i en arbetsgivarnyckel till detta eller i ett särskilt beslut, lämnar över behörigheten till cheferna för organisationsenheterna att med stöd av försvarsmaktsavtalet eller det särskilda beslutet, träffa förbandsavtal i angivna frågor.

Information enligt 19-20 § § MBL

Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM

De lokala parterna vid en organisationsenhet kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att informera enligt föreskrifterna i 19 § MBL, i stället skall genomföras i samverkansgrupp eller annan samverkansform vid organisationsenheten.

"Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken."(19 § MBL).

Vad avses med "fortlöpande"?

I förarbetena till MBL sägs följande (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 365). "I kravet att informationen skall lämnas fortlöpande ligger att den skall lämnas så snart det kan ske, om inte parterna enas om annat."

I 5 § FHA-FM har parterna enats om att arbetsgivaren fortlöpande skall informera berörda lokala arbetstagarorganisationer enligt 19 § första stycket MBL. Sådan information bör ges en gång per månad, dock minst en gång per kvartal. Berörda parter kan överenskomma om att inte genomföra sådan information under visst kvartal.

Bestämmelsen i 5 § FHA-FM är avsiktligt så formulerad att den, av de lokala parterna, kan anpassas till förutsättningarna på varje arbetsplats inom Försvarsmakten.

Dessutom kan parterna vid en organisationsenhet, med stöd av 6 § FHA-FM, träffa kollektivavtal om formerna för tillämpningen av 19 § första stycket MBL vid organisationsenheten.

Informationens innehåll

I 19 § MBL finns föreskrifter om arbetsgivarens informationsskyldighet till arbetstagarorganisation som han har kollektivavtal med. Av 5 § MBL följer att informationsskyldigheten även gäller under tillfälligt avtalslöst tillstånd.

I förarbetena till MBL sägs bl.a. följande om informationsskyldigheten, (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 365). "Arbetsgivaren skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Häri ligger inte bara en skyldighet att lämna uppgifter som är av betydelse för att bedöma utsikterna för framtiden. Även uppgifter som hänför sig till vad som har varit eller om det aktuella läget omfattas av informationsplikten. Arbetsgivaren skall också hålla arbetstagarorganisationen underrättad om riktlinjerna för personalpolitiken."

Informationsskyldigheten avser följaktligen inte enskilda beslut, som arbetsgivaren avser att fatta, utan endast övergripande frågor.

Om ett enskilt beslut skall behandlas mellan parterna, skall detta ske enligt föreskrifterna i 11,12 eller 14 § § MBL.

Särskilda utredares informationsskyldighet

När en chef inom Försvarsmakten ger ett utredningsuppdrag till en enskild person eller organisation (projekt- eller arbetsgrupp) inom Försvarsmakten som inte har en arbetsgivarroll i sitt utredningsarbete eller till en person eller en organisation utanför Försvarsmakten skall han tillse att berörda arbetstagarorganisationer blir informerade om utredningsarbetet och dess resultat. Här avses endast sådana utredningar, som skulle ha inneburit skyldighet för arbetsgivaren att informera berörda arbetstagarorganisationer, om de genomförts av en chef med arbetsgivaransvar inom Försvarsmakten.

Denna informationsskyldighet skall åstadkommas genom att den chef som ger ett sådant

utredningsuppdrag till någon person eller organisation också anger att utredaren skall informera berörda arbetstagarorganisationer om sitt utredningsarbete och resultatet av detta.

Samverkansförhandlingar enligt 11, 12 och 14 §§ MBL

Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM

De lokala parterna vid en organisationsenhet, kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att samverkansförhandla enligt föreskrifter i 11-12 §§ MBL, i stället skall genomföras i form av information och samverkan i samverkansgrupp eller annan form för samverkan vid organisationsenheten.

Om detta sker, skall parterna i förbandsavtalet också bestämma att en arbetstagarorganisation, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, kan begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om ett ärende som varit föremål för samverkan enligt bestämmelserna i förbandsavtalet

Syftet med samverkansförhandlingar är att ge arbetsgivaren ett bättre beslutsunderlag och arbetstagarna medbestämmande i en eller annan form om de beslut som skall fattas av arbetsgivaren. Även om parterna har samma uppfattning om vad arbetsgivaren skall besluta, får förhandlingsresultatet inte ges formen av kollektivavtal om inte parterna har behörighet att sluta ett sådant avtal om ärendet. Om parterna inte kan komma fram till samma uppfattning om ärendet efter lokal och i förekommande fall på begäran av arbetstagersidan central förhandling, kan arbetsgivaren, när han fullgjort sin förhandlingsskyldighet, fatta beslut enligt i samverkansförhandlingen redovisad beslutsavsikt.

Arbetsgivare inom Försvarmakten

”En chef som för myndigheten Försvarmaktens räkning avser utreda, föreslå eller besluta om viktigare förändring av verksamheten eller om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare, svarar för att arbetsgivarens skyldigheter avseende förhandlingar och information enligt MBL, övriga författningar och kollektivavtal, fullgörs.” (H Pers).

Cheferna för organisationsenheterna företräder Försvarmakten som arbetsgivare enligt föreskrifterna i 6 kap. verksamhetsordningen.

När dessa chefer utreder, föreslår eller avser besluta om verksamheten inom sitt ansvarsområde kan det vara fråga om en viktigare förändring som är av betydelse för arbetstagarna. De är då skyldiga att som företrädare för myndigheten Försvarmakten tillämpa föreskrifterna om samverkansförhandlingar enligt MBL, huvudavtalet och FHA-FM eller information och samverkan enligt ASU-FM.

När en chef inom Försvarmakten överlämnar ett uppdragsförslag eller redovisar resultatet av ett genomfört utredningsuppdrag till den som givit uppdraget skall han i förekommande fall bifoga protokoll från i ärendet genomförda samverkansförhandlingar eller genomförd information och samverkan enligt ASU-FM.

Förenklad samverkansförhandling

Metoden förenklad samverkansförhandling får tillämpas vid en organisationsenhet först efter överenskommelse (förbandsavtal) mellan där berörda parter.

Syftet med metoden förenklad samverkansförhandling är att upprätthålla en snabb, enkel och effektiv ordning för arbetstagarnas medbestämmande i enkla och rutinbetonade ärenden.

För att nå snabbhet vid hanteringen av dessa ärenden har parterna enats om en tidsgräns (femte arbetsdagen) för att påkalla samverkansförhandling. Med hänsyn till denna tidsgräns är det viktigt att arbetsgivaren använder ett sådant kommunikationsmedel att beslutsunderlag och beslutsavsikt når

den lokala arbetstagarorganisationens utsedde företrädare på avsändningsdagen. Exempelvis kan e-post, fax, bud eller personligt överlämnande användas. Detta är viktigt dels för att nå snabbhet i hanteringen, dels för bevisningen vid en eventuell rättslig prövning av om arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter enligt författningar och avtal.

Om berörda parter finner att beslutsunderlag och beslutavsikt inte kan nå arbetstagarorganisationens utsedde företrädare på avsändningsdagen bör de handla på följande sätt. De bör komma överens om vilken dag som beslutsunderlag och beslutavsikt kan nå arbetstagarorganisationens utsedde företrädare. Det blir då denna dag som parterna utgår från när de räknar fem arbetsdagar enligt föregående stycke.

Central samverkansförhandling

Uppnås inte enighet vid lokal samverkansförhandling eller vid samverkan enligt ASU-FM, skall arbetsgivaren enligt föreskrifterna i 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, på begäran förhandla med central arbetstagarorganisation.

Begäran om central samverkansförhandling skall, enligt bestämmelserna i 7 § huvudavtalet, framställas hos arbetsgivaren senast på femte arbetsdagen efter den dag då den lokala samverkansförhandlingen eller samverkan enligt ASU-FM avslutades. Det är därför viktigt att parterna klart konstaterar när en samverkansförhandling eller när en samverkan enligt ASU-FM är avslutad.

I huvudavtalet anges vad som i detta sammanhang avses med central arbetstagarorganisation enligt följande.

- "SACO-S-förbundens gemensamma centrala samverkansorgan. I det fall samverkansorganet konstaterar att högst tre förbund berörs av frågan kan samverkansorganet besluta att ett eller flera förbund skall ersätta samverkansorganet.
- SEKO
- OFR/S, OFR/P eller OFR/O. Om ett förbundsområde beslutar det kan förbundsområdet ersättas av högst två förbund var för sig inom varje förbundsområde."

Om en arbetstagarorganisation begär central samverkansförhandling, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, är den chef inom Försvarsmakten som genomfört den lokala samverkansförhandlingen eller samverkan enligt ASU-FM också arbetsgivare i den centrala samverkansförhandlingen.

När en arbetstagarorganisation begär central samverkansförhandling, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, skall berörd chef, informera berörd ledning eller stab i Högkvarteret om detta och parternas ståndpunkter i den lokala samverkansförhandlingen eller samverkan enligt ASU-FM. Berörd chef skall också inhämta Högkvarterets synpunkter på parternas ståndpunkter.

Samverkansförhandling och facklig vetorätt enligt 38-40 § § MBL

I detta avsnitt av MBL finns föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare, som avser att anlita uppdragstagare eller annan hos arbetsgivaren ej anställd arbetskraft, att samverkansförhandla före beslut (38 §). I avsnittet finns också föreskrifter om vetorätt för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation mot den tilltänkta åtgärden, om den kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom avtalsområdet (39 §). I 40 § finns föreskrifter om vissa undantag från den fackliga vetorätten.

Föreskrifterna i 38-40 § § är dispositiva, vilket innebär att lokala parter kan träffa avtal om bestämmelser med annan lydelse än föreskrifterna i lagen.

Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM

De lokala parterna vid en organisationsenhet, kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att samverkansförhandla enligt föreskrifter i 38 § MBL, i stället skall genomföras i form av information och samverkan i samverkansgrupp eller annan form för samverkan vid organisationsenheten.

Verksamhetsbeslutet

När arbetsgivaren avser besluta att ett arbete skall utföras genom entreprenad i stället för i egen regi, har han en primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. Likaså har arbetstagarorganisation rätt att påkalla samverkansförhandling i ärendet enligt 12 § MBL.

Om ett visst arbete brukar utföras av en entreprenör i stället för i egen regi, behöver arbetsgivaren inte samverkansförhandla på eget initiativ, innan beslut fattas och verkställs att genomföra arbetet.

Denna beslutsavsikt om hur verksamheten skall genomföras omfattas således inte av förhandlingsskyldigheten i 38 § MBL.

Valet av entreprenör

I 38 § MBL finns föreskrifter om primär förhandlingsskyldighet (första stycket) eller skyldighet att på begäran förhandla före beslut (andra stycket) för arbetsgivare i frågor om anlitande av ej anställd arbetskraft. Arbetsgivare är enligt 38 § förhandlingsskyldig mot varje arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Arbetsgivaren har inte primär förhandlingsskyldighet om

1. arbetet är av kortvarig och tillfällig natur,
2. arbetet kräver särskild sakkunskap eller
3. den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av organisationen.

Undantagen enligt 1 och 2 gäller dock inte om det är fråga om att anlita utlyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och utlyring av arbetskraft. I ett sådant fall skall arbetsgivaren alltid primärförhandla innan han fattar beslut.

Vetorätten

I 39 § MBL anges formerna och förutsättningarna för utövande av den fackliga vetorätten mot anlitande av ej anställd arbetskraft samt rättsverkningarna av att vetorätten har utövats.

Det är endast de centrala arbetstagarorganisationerna som får förklara veto enligt 39 § MBL. I huvudavtalet anges att det är det i detta fall OFR/S, P eller O, SACO-S-förbundens gemensamma centrala samverkansorgan eller SEKO som är centrala arbetstagarorganisationer.

Vetorättens verkningar

I 40 § MBL föreskrivs bl.a. att förbud för arbetsgivaren att anlita en viss entreprenör enligt 39 § inte inträder om arbetstagarorganisation som har avgivit vetoförklaring saknar fog för sin ståndpunkt. Här åsyftas fall, i vilka vetorätten kan anses ha blivit missbrukad, dvs. om en organisations företrädare i ond tro har hävdats en vetorätt som inte grundas på de i lagen angivna förutsättningarna.

I AgV:s MBL-cirkulär finns på sidorna 99-111 en mera ingående beskrivning av föreskrifterna i 38-40 §§ MBL.

Information och samverkansförhandling före beslut om anställning

Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM

De lokala parterna vid en organisationsenhet, kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att informera och samverkansförhandla före beslut om anställning enligt bestämmelserna i 2, 3, 7 och 9 §§ i det tidigare gällande "Avtalet om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa tjänster hos staten (ATS)", i stället skall genomföras genom information och samverkan i samverkansgrupp eller annan samverkansform vid organisationsenheten.

Innan Försvarmakten avgör ärende om vem som skall få viss anställning eller om förord eller förslag därtill skall Försvarmakten som arbetsgivare lämna information till arbetstagarorganisationerna om det tilltänkta beslutet. Påkallar en arbetstagarorganisation inom fem arbetsdagar efter informationen förhandling i frågan, skall arbetsgivaren samverkansförhandla med organisationen, eller i förekommande fall med berörda organisationer, innan ärendet avgörs (se 3 § Alt 2. ATS).

I vissa fall skall Försvarmakten enligt sin instruktion göra anmälan för regeringen, som beslutar om anställning. Även i dessa fall har Försvarmakten informations- och förhandlingskyldighet enligt ATS innan anmälan lämnas till regeringen.

Förhandling i rättstvist enligt 63-69 §§ MBL

De grundläggande föreskrifterna om tvisteförhandling och rättegång i arbetstvister finns i 63-69 §§ MBL. På statens område har dessa föreskrifter, i fråga om förhandlingar i rättstvist, i sin helhet ersatts av motsvarande bestämmelser i huvudavtalet.

Huvudavtalets bestämmelser

AgV å ena sidan och de centrala arbetstagarorganisationerna å andra sidan har i huvudavtalet överenskommit om ordningen för tvisteförhandlingar. Dessa bestämmelser tillämpas inom Försvarmakten.

I B, 6 kap. huvudavtalet finns bestämmelser om ordningen för förhandling i rättstvist i allmänhet. Bestämmelser för förhandling i vissa särskilda rättstvister finns i B, 7 kap. huvudavtalet. I B, 7 kap. avses tvister om tidsbegränsning av förordnande, avstängning, läkarundersökning, disciplinansvar, avskedande eller annat skiljande från anställning eller förfarandet i sådant ärende.

Förhandling i rättstvist

AgV har i föreskrifter till huvudavtalet till Försvarmakten överlämnat befogenheter att föra lokal tvisteförhandling enligt B, 6 kap. huvudavtalet. Vidare har AgV i ett särskilt beslut (AgV Cirk. 1996:A 12) om rätt att företräda staten i tvister om anställningsskydd och tjänsteansvar m.m, överlämnat dessa befogenheter till Försvarmakten för arbetstagare hos Försvarmakten.

Högkvarteret företräder Försvarmakten i förhandling i rättstvist enligt B, 6 och 7 kap. huvudavtalet.

Enligt arbetsordning för Högkvarteret i fred svarar chefen för juridiska staben inom Högkvarteret för förhandling i rättstvist inom Försvarmakten.

Överläggningar

Vid oenighet mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bundna av samma kollektivavtal, om tillämpningen av bestämmelserna i vissa författningar eller avtal för arbetstagare vid en organisationsenhet inom Försvarmakten bör berörda parter vid organisationsenheten genomföra överläggningar om frågan. Dessa överläggningar är till för att utjämna meningsmotsättningar och om möjligt undanröja oenigheten.

En sådan överläggning är inte förhandling i rättstvist. Det som framkommit vid överläggningen skall dokumenteras i ett protokoll mellan parterna.

Tolkningsföreträde

De grundläggande föreskrifterna om arbetstagarorganisationernas rätt till tolkningsföreträde i vissa fall vid tillämpning av avtal och vissa författningar och arbetsgivarens skyldighet att genomföra förhandling i rättstvist finns i 33-37 §§ MBL. Föreskrifter om tolkningsföreträde i tvist om medbestämmandeavtal och avtal om påföljd för arbetstagares avtalsbrott finns i 33 §. I tvister om arbetstagares arbetskyldighet gäller tolkningsföreträde för arbetstagarorganisationen enligt föreskrifterna i 34 §. Föreskrifter om skyldighet för arbetsgivaren att ta initiativ till förhandling och rättegång vid tvist om lön och annan ekonomisk ersättning till arbetstagare finns i 35 §.

Det centrala avtalet Samverkan för utveckling är ett sådant kollektivavtal om medbestämmande som avses i 32 § MBL. Detta gäller också för det lokala avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM, som är träffat med stöd av det centrala avtalet och förbandsavtal som är träffade med stöd av ASU-FM.

De centrala parterna har i 3 § protokollet den 22 september 1997 bl.a. gjort följande gemensamma uttalande. "Parterna är ense om att genom information och vägledning (t.ex. i form av partsgemensam idéskrift/handbok) söka undvika att rättstvist eller andra svårigheter uppkommer vid tillämpningen. Om problem trots allt uppstår skall parterna ta upp diskussioner i positiv anda för att lösa dem."

Skulle det trots allt bli fråga om en tvist mellan parterna i avtalet om dess tillämpning, behandlas denna enligt bestämmelserna i huvudavtalet. Föreskrifter om en arbetstagarparts tolkningsföreträde finns i 33 § MBL.

28 kap. Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM

A *Inledande bestämmelser*

- A.1 Parterna sluter detta avtal med stöd av avsnitt C, punkt 3, avtalet Samverkan för utveckling den 22 september 1997 mellan Arbetsgivarverket (AgV) å ena sidan och de centrala arbetstagarorganisationerna å andra sidan.
- A.2 Avtalet behandlar ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan mellan de lokala parterna inom Försvarmakten vid tillämpningen av det centrala avtalet Samverkan för utveckling.
- A.3 Bestämmelserna i detta avtal skall inte tillämpas under tid när föreskrifterna i 5-9 §§ arbetsrättslig i beredskapslag (1987:1267) tillämpas.
- A.4 Bestämmelserna i detta avtal skall endast tillämpas för verksamhet, som Försvarmakten leder och genomför i Sverige.
- A.5 I 14 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) föreskrivs att vid övning som leds av Försvarmakten gäller inte 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Parterna är ense om att med sådan övning avses sammanhängande övningsverksamhet med minst bataljons (motsvarande) storlek som bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarnas arbetstid inte kan tidsplaneras.
- A.6 Parternas syfte med detta avtal är att ge arbetstagarna inom Försvarmakten förutsättningar för information och samverkan enligt inriktningen i det centrala avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997:A 9). Behörigheten att bestämma ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan delegeras i avtalet till parterna vid Försvarmaktens organisationsenheter för att där uppnå anpassning till förutsättningarna vid respektive enhet.

Upplysning

Med "organisationsenhet" avses i detta avtal detsamma som i Försvarmaktens föreskrifter¹³, om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen).

- A.7 Parternas uppfattning är att utgångspunkten för samverkan är ett gemensamt intresse för verksamhetens resultat och kvalitet.
- A.8 Med arbetsgivaren avses i detta avtal överbefälhavaren eller den han bestämmer.
- A.9 Med lokal arbetstagarorganisation avses i detta avtal dels arbetstagarorganisation som är part i detta avtal, dels del av sådan organisation som denna bestämmer. Om fler än ett förbund inom SACO S eller inom OFR:s respektive förbundsområden på det statliga förhandlingsområdet berörs, skall de företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal part.
- A.10 Parterna vill särskilt uppmärksamma bestämmelserna i punkt C.4 avtalet Samverkan för utveckling som innebär "Medverkan i det lokala samverkansarbetet är en del i de anställdas ordinarie arbetsuppgifter".

¹³ FFS 2007:2

B Förbandsavtal

- B.1 Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationer, som arbetstagarparterna i detta avtal bestämmer, kan med stöd av detta avtal träffa avtal (förbandsavtal) om ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan vid tillämpningen av det centrala avtalet Samverkan för utveckling inom respektive organisationsenhet.
- B.2 Parterna i ett förbandsavtal kan bestämma att arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 12, 19 och 38 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, skall fullgöras genom information och samverkan i en samverkansgrupp eller i annan samverkansform. Om detta sker, skall parterna i förbandsavtalet också bestämma att en arbetstagarorganisation, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, HA, kan begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om en fråga som varit föremål för samverkan enligt bestämmelserna i förbandsavtalet.
- B.3 Bestämmelserna i bilagan till det centrala avtalet Samverkan för utveckling gäller vid respektive organisationsenhet om inte berörda parter träffat förbandsavtal om samverkan för utveckling och i detta avtal kommit överens om att bilagans bestämmelser, helt eller i vissa delar, inte skall tillämpas vid organisationsenheten.
- B.4 i förbandsavtalet skall anges om en viss samverkansgrupp (motsvarande) är skyddskommitté enligt 6 kap. 8 § arbetsmiljölagen (1997:1160).
- B.5 Förbandsavtal, som sluts med stöd av detta försvarsmaktsavtal, upphör att gälla när detta avtal upphör att gälla.

C Centrala samverkansgrupper för utveckling inom Försvarsmakten

- C.1 Hos myndighetschefen skall finnas en central samverkansgrupp för utveckling. Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga A.
- C.2 I Försvarsmaktens centrala ledning skall finnas fem centrala samverkansgrupper för utveckling.
- Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef ledningsstaben, (C LEDS). Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga B.
- Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef produktion (C PROD). Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga C.
- Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef insats (C INSATS). Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga D.
- Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos personaldirektören, (PERSDIR). Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga E.
- Försvarsmaktens centrala arbetsmiljökommitté (CAM). Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga F.
- C.3 *Upphört att gälla infört i C.2*
- C.4 Arbetsgivaren skall i de centrala samverkansgrupperna fortlöpande informera de lokala arbetstagarorganisationer, som är parter i detta avtal, om hur verksamheten inom Försvarsmakten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom riktlinjerna för personalpolitiken.

Bestämmelserna i denna punkt ersätter föreskrifterna i 19 § första stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL.

- C.5 Innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändringar av verksamheten inom försvarsmakten, skall han i de centrala samverkansgrupperna informera och samverka med de lokala arbetstagarorganisationer, som är parter i detta avtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör någon av organisationerna.

Bestämmelserna i denna punkt ersätter föreskrifterna i 11 och 12 §§ MBL.

- C.6 En arbetstagarorganisation kan, med stöd av 14 § MBL och 7 § HA, begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om ett ärende som varit föremål för samverkan.
- C.7 En central samverkansgrupp kan komma överens om att en viss fråga i stället för samverkan i gruppen skall behandlas i samverkansförhandling enligt föreskrifterna i 11 eller 12 §§ MBL.
- C.8 En central samverkansgrupp kan komma överens om vilken eller vilka av de personalpolitiska frågor som behandlas i avsnittet B i det centrala avtalet Samverkan för utveckling, som skall behandlas i samverkan inom gruppen.

D Avslutande bestämmelser

- D.1 Avtalet gäller fr.o.m. den 1 januari 2003 och tills vidare med en uppsägningstid av tre månader. Detta avtal liksom förbandsavtal som är träffade med stöd av detta avtal upphör dock att gälla samtidigt som avtalet mellan AgV och de centrala arbetstagarorganisationerna den 22 september 1997 om Samverkan för utveckling upphör att gälla.

Avtalet ersätter avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten från den 15 juni 2001, som upphör att gälla den 28 februari 2003.

Ändringar gjorda i Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM, från 2007-05-23 samt 2007-09-01 skall utvärderas före 2008-12-31.

Bilaga A

Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos Försvarmaktens ledning

Överbefälhavaren är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fyra ledamöter i samverkansgruppen. Dessa fyra ledamöter skall företräda arbetstagarna inom Försvarmakten. Respektive organisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall ställföreträdande överbefälhavaren vara ordförande.

För varje ledamot skall det finnas en av respektive organisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Upplysning

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar, skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Bilaga B

Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef ledningsstaben, (C LEDS)

Chef ledningsstaben är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fem ledamöter i samverkansgruppen. De övriga fyra ledamöterna skall företräda arbetstagarna inom försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall C LEDS STRA vara ordförande.

För de övriga fyra ledamöterna skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Personaldirektören, eller representant för denne, kan delta då personalfrågor behandlas.

Ekonomidirektören, medverkar i den kort- och långsiktiga planeringen då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

Upplysning

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Bilaga C

Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef produktion (C PROD)

Chefen produktion är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fem ledamöter i samverkansgruppen. De övriga fyra ledamöterna skall företräda arbetstagarna inom Försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall C FÖRBEPROD vara ordförande.

Personaldirektören, eller representant för denne, kan delta då personalfrågor behandlas.

För de övriga fyra ledamöterna skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

Upplysning

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Bilaga D

Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef insats

Chefen för insatsledningen är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fem ledamöter i samverkansgruppen. De övriga fyra ledamöterna skall företräda arbetstagarna inom Försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är respektive organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall ställföreträdande C INSATS vara ordförande.

Personaldirektören, eller representant för denne, kan delta då personalfrågor behandlas.

För de övriga fyra ledamöterna skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

Upplysning

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Bilaga E

Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos personaldirektören (PERSDIR)

Försvarsmaktens personaldirektör är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fyra ledamöter i samverkansgruppen. Ledamöterna skall företräda arbetstagarorganisationerna inom Försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall stf personaldirektören vara ordförande.

För varje ledamot skall det finnas en av respektive organisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

Upplysning

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Bilaga F

Instruktion för den centrala samverkansgruppen Försvarsmaktens centrala arbetsmiljökommitté (CAM)

Personaldirektören är ordförande i samverkansgruppen.

Samverkansgruppen består av nedanstående ordinarie ledamöter:
Personaldirektör, chef arbetsmiljöavdelning, handläggare arbetsmiljö, centrala verksamhetsutövare PROD, INSATS och MUST, OFR/O FM, OFR/S, SACO Försvar, SEKO Försvar.

Respektive organisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Adjungerade i samverkansgruppen är Värnpliktsrådet. Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall stf personaldirektören vara ordförande.

För varje ledamot skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Samverkansgruppen har fyra (4) ordinarie sammankomster per år. Vid behov sammankallas till extra sammankomster.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden utser sekreterare i samverkansgruppen.

Samverkansgruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

Utvecklingsgrupper tillsätts vid behov efter beslut av Personaldirektören.

Upplysning

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar, skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

Bilaga 1 - Arbetsgivarnyckel

Försvarmakten föreskrifter för tillämpningen av avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM.

1. Med arbetsgivaren i avsnitt B om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, avses,
 - dels chefen för Högkvarteret,
 - dels cheferna för militärdistriktet,
 - dels chefen för Försvarmaktens logistik, FMLOG
 - dels cheferna för förbanden, skolorna och centrumen m.m. enligt Försvarmaktens föreskrifter (FFS 2001:9 och 2002:4), om verksamheten vid försvarmakten (verksamhetsordningen),
 - dels cheferna för utvecklingsorganisationerna enligt Försvarmaktens föreskrifter (FFS 2001:9 och 2002:4), om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen).
2. Med arbetsgivaren i avsnitt C avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, avses,
 - dels chefen för strategiledningen i Högkvarteret,
 - dels chefen för krigsförbandsledningen i Högkvarteret,
 - dels chefen för grundorganisationsledningen i Högkvarteret,
 - dels chefen för operativa insatsledningen i Högkvarteret.

Befogenheterna som arbetsgivare gäller för var och en chef i sådan verksamhet som ankommer på honom enligt föreskrifterna i verksamhetsordningen, bestämmelserna i FörLed och arbetsordning för Försvarmaktens Högkvarter i fred eller i särskilda beslut av överbefälhavaren.

Bilaga 2 - Parternas gemensamma handlingsråd för tillämpningen av avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM

Arbetsgivarverket (AgV) och de centrala arbetstagarorganisationerna träffade den 22 september 1997 ett centralt avtal, Samverkan för utveckling. Avtalet har sin grund i såväl medbestämmandelagen (MBL) som i arbetsmiljölagen (AML). Det ersätter medbestämmandeavtalet (MBA-S), tjänstetillsättningsavtalet (ATS), arbetsmiljöavtalet (AMLA-89) och företagshälsovårdsavtalet (FHVA). FHVA upphörde att gälla den 1 oktober 1997. MBA-S, ATS och AMLA-89 upphörde att gälla vid utgången av december 1998.

Syftet med avtalet är att gå steget vidare från MBL:s förhandlingsystem mellan representanter för arbetsgivare och arbetstagare till att utveckla ett medbestämmande genom samverkan. Avsikten är att utveckla de principer om medbestämmande som finns i såväl MBL som i AML. Samverkan är en metod som bygger på en kontinuerlig dialog mellan medarbetarna, mellan chefen/arbetsledaren och medarbetarna och mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. Denna samverkan bör ske tidigt i en utvecklingsprocess och helst direkt mellan medarbetarna och deras närmaste chef/arbetsledare.

De centrala parterna har i avtalet angett följande utgångspunkter och syfte. "Den snabba utvecklingen i omvärlden ställer stora krav på den statliga sektorns effektivitet och flexibilitet. Det är därför nödvändigt att myndigheterna har stor förmåga att anpassa sig till förändrade förhållanden. En ledstjärna i förändringsarbetet skall vara att medborgarnas krav på rättssäkerhet och kvalitet upprätthålls."

Samverkan är en metod för att nå en effektivare verksamhet. Försvarsmaktens kvalitetsutveckling är en annan metod för att förbättra verksamheten och dess resultat. Tillsammans kan dessa två metoder bilda goda förutsättningar för att Försvarsmakten med givna resurser kan nå en hög förändringsbenägenhet och kan leverera resultat med den kvalitet som beställaren, regeringen, förväntar sig.

Den mest betydelsefulla och omfattande delen av samverkan för utveckling förutsätts ske längst fram i verksamheten vid Försvarsmaktens staber, förband, skolor och centrum m.m. (organisationsenheter). Det är där som chefer/arbetsledare tillsammans med sina medarbetare - arbetstagare, frivilliga och plikttjänstgörande - åstadkommer Försvarsmaktens resultat. Det finns också motiv för samverkan mellan arbetstagare och chefer på olika ledningsnivåer inom Försvarsmakten, dvs. cheferna för organisationsenheterna, vissa chefer i Försvarsmaktens centrala ledning och överbefälhavaren. Av praktiska skäl kan denna samverkan inte ske direkt mellan chef och medarbetare.

Det bör därför finnas ett representativt system där samverkansparterna är beslutsansvariga chefer och företrädare för arbetstagarna inom Försvarsmakten, i detta fall samordnat genom arbetstagarorganisationerna.

Formen för denna samverkan bör vara samverkansgrupper, en eller kanske flera vid varje organisationsenhet, fyra centrala samverkansgrupper i central ledning samt myndighetschefens centrala samverkansgrupp. De centrala samverkansgruppernas arbetsformer och ärendeprioritering regleras inte i försvarsmaktsavtalet utan bör i samverkan utvecklas av berörd samverkansgrupp. Den grundläggande idén med gruppernas arbete bör vara ömsesidig information om verksamhetsfrågor och personalpolitiska frågor och möjligheter för beslutsansvariga chefer att få synpunkter och råd före beslut. Utgångspunkten för samverkan är ett gemensamt intresse för verksamhetens resultat och kvalitet.

Samverkan för utveckling vid Försvarmaktens organisationsenheter

När parterna vid Försvarmaktens organisationsenheter utformar sina samverkansformer är det främst de egna förutsättningarna som avgör vilka former man väljer. Parterna kan hämta stöd och idéer från följande skrifter;

- avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997 A:9),
- skriften Samverkan för utveckling (Utvecklingsrådet),
- avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten (ASU-FM) och
- parternas gemensamma handlingsråd till ASU-FM.

Vid tillämpningen inom Försvarmakten är arbetsgivare och arbetstagare bundna av bestämmelserna i försvarsmaktsavtalet, ASU-FM. Avsnittet B i ASU-FM ger parterna vid Försvarmaktens organisationsenheter frihet att bestämma ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan vid den egna organisationsenheten.

Enligt bestämmelserna i punkt B. 2 ASU-FM är det emellertid inte tillåtet att avtala bort arbetstagarorganisationernas rätt att, med stöd av 14 § MBL och 7 § HA, begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om ett ärende som varit föremål för samverkan.

Bestämmelserna i punkt B. 3 ASU-FM anger hur parterna vid Försvarmaktens organisationsenheter skall tillämpa bestämmelserna i bilagan till det centrala avtalet Samverkan för utveckling. I bilagan är angivet ett antal bestämmelser från MBA-S, ATS och AMLA 89. Dessa centrala avtal upphörde att gälla senast den 31 december 1998. I stället gäller fr.o.m. den 1 januari 1999 de bestämmelser, som finns förtecknade i bilagan till avtalet Samverkan för utveckling.

De bestämmelser som är förtecknade i bilagan till avtalet Samverkan för utveckling upphör att gälla vid respektive organisationsenhet, först när parterna i sitt förbandsavtal bestämt att alla eller vissa av dessa bestämmelser inte skall tillämpas vid organisationsenheten. Parterna kan i förbandsavtalet ta in motsvarande och verksamhetsanpassade bestämmelser.

Arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöarbetet har länge bedrivits i en egen organisation som varit skild från övrig verksamhet (en sidovagnseffekt har uppstått). Lagens specifika krav på en egen skyddsorganisation har givetvis påverkat detta synsätt. En risk har funnits att chefer i organisationen har trott att arbetet med arbetsmiljön skulle utföras av "skyddsorganisationen" till exempel av skyddsombuden. Avtalet Samverkan för utveckling ger stora möjligheter att skapa gemensamma samverkansformer för arbetsmiljöarbetet och de traditionella MBL-frågorna. Därigenom kan arbetsmiljöverksamheten behandlas i samband med övriga verksamhetsfrågor.

Avtalet begränsar inte parternas vid organisationsenheterna möjligheter att hitta goda samverkansformer. AML och arbetsmiljöförordningen (1977:1166), AMF, ställer dock i vissa fall krav på sammansättning av skyddskommitté, skyddsombuds medverkan m. m. som måste föras in i nya samarbetsformer.

Om det finns totalförsvarspiktig personal på organisationsenheten bör representanter för de pliktjänstgörande adjungeras till den samverkansgrupp (motsvarande) som samverkar om arbetsmiljöverksamheten.

Arbetet i en samverkansgrupp (motsvarande) som behandlar arbetsmiljöfrågor bör vara ett led i organisationsenhetens åtgärder för att planera, leda och följa upp arbetsmiljöverksamheten – dvs. ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverksamheten bör genomsyras av samverkan. Arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal är därvid viktiga metoder för att åstadkomma samverkan som ger resultat.

Försvarsmaktsstandard

Försvarsmaktsstandarden för värdering av grundorganisationens processer (FMS GROV) innebär ökade förutsättningar för att arbetsmiljöarbetet och personsäkerheten skall bli en naturlig del av verksamheten. Med FMS GROV integreras bland annat kvalitet, ekonomi och det yttre miljöarbetet enligt Arbetsmiljöverkets krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

När två eller flera organisationsenheter är samlokaliserade bör de samarbeta för att finna bra lösningar för en effektiv verksamhet och praktiska, enkla samarbetsformer.

Det kan också vara lämpligt att samverkansgrupper (motsvarande) utser särskilda utvecklingsgrupper som behandlar vissa frågor, exempelvis en omorganisation eller ett bygggärende.

Företagshälsovård

Företagshälsovårdsavtalet från 1992 har upphört att gälla. Avtalet Samverkan för utveckling reglerar principer och kvalitetskrav på företagshälsovården. Varje organisationsenhet bör finna former för en effektiv företagshälsovård för de anställda. Samarbete med andra organisationsenheter på orten bör ske för att uppnå effektivitet och likartade villkor för personalen.

Samverkan för utveckling i arbetsorganisationen

Befintliga arbets- eller organisationsformer får inte vara heliga kor. Ett nytt inflytandesystem för utveckling i samverkan innebär ett utmärkt tillfälle att ifrågasätta eller komplettera gamla arbetsformer och bör utgå ifrån de situationer som kan innebära verksamhets- och kompetensutveckling. Arbetsformerna bör ge stöd åt de personer som berörs av en förändring.

De lokala parterna vid organisationsenheten, bör själva utveckla de samverkansformer som passar i den aktuella verksamheten och organisationen. Såväl formen som innehållet i den lokala samverkan kan därför skilja sig åt mellan olika organisationsenheter beroende på organisationens storlek och verksamhetens art.

I följande text ges exempel på former för samverkan.

Samverkansgrupper

En samverkansgrupp har som syfte att hjälpa chefen att fatta väl förankrade beslut och att följa upp fattade beslut. För att samverkan ska bli så effektiv som möjligt är det lämpligt att chefen fortlöpande redovisar pågående arbeten så att gruppen tillsammans kan avgöra vilka frågor som ska beredas i samverkan. Man kan inrätta en samverkansgrupp på den nivå där chefen har ansvar för verksamhet, ekonomi och personal och därmed ansvar för beslut som av praxis medför överläggningar eller förhandlingar med arbetstagarorganisationerna. Om enheten är liten kan man slå ihop samverkansgrupp och arbetsplatsträff och på så vis göra alla medarbetare delaktiga i beslutsunderlagen. I lite större sammanhang, där det av praktiska skäl krävs ett representativt system, företräder arbetstagarorganisationerna de anställda. Samverkansgruppens arbetsområde bestäms av vad de lokala parterna på respektive organisationsenhet väljer att lägga in i sitt samverkanssystem.

Utvecklingsgrupper

För att lösa vissa tillfälliga förändringsuppdrag är det lämpligt att inrätta utvecklingsgrupper. Dessa är sammansatta för att lösa en specifik uppgift, som är avgränsad i tiden. Sammansättningen är ofta tvärfunktionell.

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar har en viktig roll i organisationsenheternas arbetsmiljöarbete och i kompetensanalyarbetet.

Arbetsplatsträffar behandlar HUR och VARFÖR arbetsuppgifterna skall lösas och skiljer sig därigenom från informationsmöten, som behandlar VAD som skall göras. Arbetsplatsträffen skall utgöra en naturlig del av arbetet.

Arbetsplatsträffens syfte är att skapa,

- ett större intresse för arbetsuppgiften genom att få den insatt i ett vidare sammanhang,
- bättre samarbete,
- ökad produktivitet och effektivitet och
- en god och säker arbetsmiljö.

Följande kan ses som riktlinjer för genomförande av arbetsplatsträffar;

- en arbetsplatsträff genomförs i det befintliga arbetslaget,
- alla i arbetsgruppen /arbetslaget deltar – obligatorisk närvaro. Mötet måste planeras så att alla har möjlighet att delta. Alla skall ges möjlighet att komma till tals,
- regelbundenhet och avgränsad tidsåtgång vid varje tillfälle. Arbetsplatsträffen bör genomföras en gång i månaden på en fast tid. En till två timmar bör avsättas vid varje tillfälle. Kontinuitet är viktigt.
- former för hur förslag/idéer skall tas tillvara måste föreligga.
- dokumentation. Minnesanteckningar skall föras som stöd för uppföljning och utvärdering av genomförda möten och
- uppföljning.

Arbetslagsutveckling

”Ett arbetslag består av ett antal individer – vanligtvis inte så många – med olika kompetenser som arbetar tillsammans eller med integrerade arbetsuppgifter i syfte att nå vissa mål”. (Ur Pedagogiska grunder).

Arbetslaget har en central roll i utvecklingen av verksamheten. Men den egna gruppen kan vara ett hinder för lärande samtidigt som det är den plats där vi lär oss mest. Det är därför viktigt att arbetslaget fungerar effektivt och smidigt. För att uppnå detta behöver arbetslaget kontinuerligt utvecklas.

En arbetslagsutveckling kan och skall variera beroende på vilka behov respektive grupp har. Med behov avses att lära känna gruppen och sig själv dvs behovet bygger på;

- gruppinsikt,
- självinsikt,
- kommunikation,
- konflikthantering,
- feedback och
- interna och externa spelregler/arbetsformer.

Det finns ett antal faktorer som är med och påverkar behoven, såsom gruppmedlemmarnas ålder, gruppens befogenheter (oftast är det liktydigt med platsen i hierarkin), gruppens varaktighet och karaktären på gruppens uppgifter.

En arbetslagsutveckling bör föregås av intervjuer med deltagarna och genomförs, helst i internatsform, några veckor efter avslutade intervjuer. Tidsåtgången varierar men uppgår i de flesta fall till tre dagar.

Utvecklingssamtal

Alla medarbetare inom Försvarsmakten skall minst en gång årligen ha utvecklingssamtal med sin närmaste chef. Utvecklingssamtalet kallas ibland även planerings- eller medarbetarsamtal. Utvecklingssamtalet är ett tillfälle för chef och medarbetare att fördjupa sin relation och därmed skapa förutsättningar för ett förtroendefullt klimat och en öppenhet i det dagliga arbetet.

Utvecklingssamtalet utgör det första ledet (individnivå) i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Medarbetaren ges genom utvecklingssamtalet möjlighet att aktivt delta i verksamhetsutvecklingen, vilket också kan innebära personlig utveckling.

Det ligger i medarbetarnas ansvar att använda sig av denna möjlighet till delaktighet, samtidigt som chefen har som sitt ansvar att ta tillvara de olika delarna i medarbetarens kompetens och stimulera till utveckling.

De viktigaste syftena med denna regelbundna återkommande dialog mellan chef och medarbetare är att

- följa upp resultatet av det förra utvecklingssamtalet,
- ge återkoppling på arbetsresultatet för den senaste perioden i förhållande till de mål och uppgifter som ingick i överenskommelsen vid senaste utvecklingssamtalet – ömsesidig feedback,
- komma överens om mål och aktiviteter för nästkommande period,
- definiera utvecklingsbehovet och de åtgärder som behöver genomföras under nästkommande period och
- diskutera frågor som rör arbetsmiljön.

Lönesamtal

En ständigt återkommande fråga är om utvecklingssamtalet även skall innehålla diskussioner om lön. Lönesättning bestäms i avtal och förhandlingar och är alltså en fråga som chefen inte ensidigt kan besluta om. Det är däremot viktigt att den återkoppling som under utvecklingssamtalet givits på medarbetarens prestation i form av omdömen/motsv, överförs i lönesamtal till en värdering av insatserna.

Besked om ny lön lämnas skriftligt och muntligt av den chef, som vanligtvis genomför utvecklings- eller lönesamtal.

Behandling av kompetensutveckling i samverkan

Under 1990-talet har kompetensbegreppet stått i centrum för organisationsutvecklingen i västvärlden. Detta beror sannolikt på att vår tillvaro nu står inför större och snabbare förändringar än någonsin. För att kunna möta dessa förändringar krävs ett stort mått av flexibilitet och kunnande.

Kompetensbegreppet har under en längre tid diskuterats ingående och det förefaller som om det inte finns någon entydig definition. De flesta definitioner av begreppet har utgått från individen. Det är fortfarande individens kompetens som står i fokus för mätning och utveckling.

Att tala om kompetens i allmänna ordalag blir ganska fort meningslöst. Det är ett relationsbegrepp. Kompetens definieras såväl i Handbok för Personaltjänst (H Pers) som i Pedagogiska grunder som en individs (grupps) förmåga i relation till en viss uppgift (situation).

Kompetens är färskvara och måste därför förändras och utvecklas. Om ingen utveckling sker, avklarar kompetensen efterhand. Kompetensutveckling kan uttryckas som "åtgärder för utveckling och nyförvärv av kunskaper, färdigheter samt vilja och förmåga som ger individen nödvändiga kvalifikationer för nuvarande och framtida arbetsuppgifter och som ligger i linje med hans/hennes förutsättningar, intressen och ambitioner och Försvarens behov" (H Pers).

All kompetensutveckling utgår från att en analys görs av enhetens framtida behov av kompetens och ställs mot den tillgång på kompetens som finns inom enheten idag (inventering). Analysen bör utföras i arbetslaget och skall ytterst bygga på en omvärldsanalys och på organisationens övergripande mål nedbrutna till den egna enheten. Det "kompetensgap" som då sannolikt uppstår kan fyllas i första hand genom att medarbetarna utvecklas eller i vissa fall genom nyrekrytering eller tjänsteköp.

Behandling av etik, moral och diskriminering i samverkan

Svensk lagstiftning visar idag tydligt att diskriminering grundat på kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning är förbjudet. Nedan redovisas de lagar och föreskrifter, som riksdagen och berörd tillsynsmyndighet har fastställt för att motverka diskriminering.

- Jämställdhetslag (1991:433),
- lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
- lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.
- lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och

- Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet. H Pers 97, riktlinjer
- policy om kränkande särbehandling och
- reviderad jämställdhetspolicy, utgiven som särtryck år 2000.

Under utarbetande för att föras in i en ny utgåva av H Pers är dessutom,

- policy för mångfald och
- policy mot främlingsfientlighet.

Arbetsplatsträffen är ett naturligt forum för att diskutera frågor som bidrar till att skapa en god arbetsmiljö för alla anställda. Här bör samtal föras om vilka attityder och värderingar som skall råda inom det egna arbetslaget. Diskussioner kan exempelvis hållas runt det egna förhållningssättet, etiken, och de handlingar som följer av detta. Som utgångspunkt för sådana diskussioner kan man under arbetsplatsträffen ställa frågor som "Kan jag/vi ha **en** åsikt privat eller i fikarummet och **en** mer officiell?"

Genom att lyfta fram och diskutera begreppet "fikarummets etik" skapar man en god grund för att på ett naturligt sätt ta upp frågor som rör alla former av diskriminering. Detta leder förhoppningsvis också till att var och en känner och tar ett större ansvar när det gäller att påtala och åtgärda olika slag av kränkande handlingar.