

Mina anställningsförmåner



SKL Kommentus Media

Hornsgatan 15, 117 99 Stockholm

Tfn 08-709 59 00, www.skllkommentus.se

Beställning av boken kan göras direkt på tfn 08-709 59 90

e-post order@skllkommentus.se eller på vår webbsida www.skllkommentus.se

© Sveriges kommuner och landsting och SKL Kommentus Media AB 2012

Formgivning: Filip Rensfelt och Finntorp Grafisk Form

Omslagsbild: Dan Lepp/Johnér

Tryckt hos Dangård LITHO, Ödeshög 2012

ISBN: 978-91-7345-277-9

Mina anställnings- förmåner

SKL Kommentus Media
Sveriges Kommuner och Landsting
Pacta

I den här skriften ges en kortfattad redogörelse för de centrala avtalens uppbyggnad och innebörd för dig som är anställd i kommuner, landsting eller hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarförbundet Pacta. Information ges om aktuella villkor och förmåner enligt de centrala kollektivavtalen.

Det är inte möjligt att i en skrift av den här karaktären redovisa alla anställningsvillkor och helheten i dessa. För att du ska få heltäckande kännedom om dina förmåner måste du därför närmare studera både det centrala kollektivavtalet och de eventuella lokala avtal samt arbetsgivarpolitiska riktlinjer som gäller för just din anställning.

Agneta Jöhnk

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

Allmänt 9

- Personalen i kommuner och landsting/regioner 10
- Arbetsgivare inom den kommunala sektorn 11
- Arbetsgivarorganisationer inom den kommunala sektorn 12
- Löneavtal 2012-2016 14
- Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare 16
- Avtalens uppbyggnad 17

Allmänna bestämmelser (AB) 19

- Anställningen 20
- Intyg om arbetsförmåga/hälsoundersökning 21
- Arbetstid 21
- Flexitid 21
- Uppsägningstid med mera 22

Lön och ersättningar 25

- Avlöningsförmåner 26
- Löneform 26
- Uppehållsanställning 27
- Övertid med mera 27
- Obekväm arbetstid 28
- Jour och beredskap 29
- Förskjuten arbetstid 29
- Färdtid 30

Ledighetsförmåner 31

Utbildning 32

Semester 32

Sjukdom med mera 34

Föräldraledighet 35

Enskilda angelägenheter av vikt/synnerliga skäl 35

Särskilda bestämmelser 37

Resebestämmelser 39

Avtalsförsäkringar med mera 41

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) 42

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) 42

Tjänstegruppplivförsäkring (TGL-KL) 43

Omställningsavtal (KOM-KL) 43

Pensioner 45

Avgiftsbestämd ålderspension 46

Förmånsbestämd avtalspension 47

Särskild avtalspension 47

Pension till efterlevande 48

Samverkansavtal 49

Arbetstagarorganisationer 53

Förkortningar 57

Allmänt

Personalen i kommuner och landsting/regioner

Sveriges kommuner har tillsammans drygt 810 000 anställda. Landsting och regioner har 265 000 (inklusive vissa landstingsägda bolag i Stockholm). Sammantaget motsvarar det cirka 25 procent av samtliga förvärvsarbete i landet.

I november 2011 var av de som är i kommunerna cirka

- ✘ 63 procent heltidsanställda
- ✘ 87 procent månadsavlönade
- ✘ 80 procent kvinnor
- ✘ 71 procent anställda inom förskola och skola samt vård och omsorg
- ✘ 79 procent fackligt anslutna

Bland de kommunalt anställda med månadslön var då 86 procent av männen och 69 procent av kvinnorna heltidsanställda

- ✘ 91 procent av de månadsavlönade anställda tills vidare
- ✘ medellåldern 46 år
- ✘ medellönen 24 500 kronor i månaden
- ✘ medellönen för kvinnor var 24 600 och för männen 26 800 kronor i månaden

Av de anställda i landsting och regioner var cirka

- ✘ 78 procent heltidsanställda
- ✘ 94 procent månadsavlönade
- ✘ 81 procent kvinnor
- ✘ 70 procent anställda inom hälso- och sjukvård samt tandvård
- ✘ 80 procent fackligt anslutna

Bland de anställda i landsting och regioner med månadslön var

- ✘ 92 procent av männen och 80 procent av kvinnorna heltidsanställda
- ✘ 90 procent av de månadsavlönade anställda tills vidare
- ✘ medellåldern drygt 46 år
- ✘ medellönen 30 100 kronor i månaden
- ✘ medellönen för kvinnor var 28 200 och för männen 37 700 kronor i månaden

Den sammantagna lönesumman (inklusive sociala avgifter) för kommuner och landsting uppgick 2011 till knappt 410 miljarder kronor. Det innebär att 1 procents löneökning kostar 4,1 miljarder kronor.

Arbetsgivare inom den kommunala sektorn

Sveriges Kommuner och Landsting

Sveriges Kommuner och Landsting har till uppgift att vara gemensam intresse- och arbetsgivarorganisation för den kommunala sektorn.

Pacta är arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag som – oavsett ägande – vill ha kommunala avtal för sina medlemmar.

En viktig del av förbundens verksamhet är funktionen som central arbetsgivarorganisation. Det innebär bland annat att förbunden träffar centrala kollektivavtal med arbetstagarorganisationerna inom den kommunala sektorn.

Arbetstagar- organisationer inom den kommunala sektorn

De centrala motparter som Sveriges Kommuner och Landsting samt Pacta brukar träffa kollektivavtal (Huvudöverenskommelse – HÖK) med är följande:

- ✘ Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).
- ✘ OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet där Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet ingår.
- ✘ OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård där Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) ingår.
- ✘ Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.
- ✘ OFR:s förbundsområde Läkare där Sveriges läkarförbund ingår.
- ✘ AkademikerAlliansen är en organisation för förhandlings-samverkan mellan 17 medlemsförbund inom SACO.

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en förhandlings- och serviceorganisation för arbetstagarorganisationer inom offentlig sektor. OFR:s förbundsområden träffar huvudöverenskommelser på central nivå enligt ovan.

För arbetsgivarförbundet Pacta träffas kollektivavtal (Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – ÖLA) med de centrala motparterna

- ✘ Svenska Transportarbetareförbundet
- ✘ SEKO - Facket för Service och Kommunikation
- ✘ Fastighetsanställdas Förbund

Om arbetstagarorganisationerna på lokal nivå, se sidorna 54–55.

Avtal 2012–2016

	Kommunal HÖK 12	Lärarnas Samver- kansråd HÖK 12	Vision/SSR/ Teaterförbu
Avtalsperiodens längd	2012-05-01 – 2013-03-31	2012-05-01 – 2016-03-31	2012-05-01 – 2013-03-31
2012 Löneöversyn april	Utrymme 650 kr.	Garanterat utfall 4,2 %.	Garanterat u 2,6 %.
2013 Löneöversyn april	Avtal 13.	Ett garanterat utfall motsvarande lönenormen för tjänstemän inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn. 2014 och 2015 anges ingen nivå för det garanterade utfallet.	Avtal 13.
Övrigt	Lägstalöner fr.o.m. 2012-09-01 vid fast kontant lön: 19 år 16 720 kr/mån. Yrkesutbildning. + 1 år lägst 18 420 kr/ mån.	Möjlighet att genom lokalt kollektivavtal göra avsteg från bilaga M om annan arbetstidsförläggning Avtalet är möjligt att säga upp inför det sista året och upphör då att gälla 2015- 03-31.	För arbetsled personal gäll definierat ga utfall.

Ledarna/ ndet HÖK 12	Vårdförbundet/ LSR HÖK 11	Läkarförbundet HÖK 12	Akademiker- Alliansen HÖK T
	2011-04-01 - 2015-03-31	2012-04-01 - 2013-03-31	2010-04-01 - tillsviare
utfall	Ingen angiven löneökningsnivå.	Garanterat utfall 2,6 %.	Ingen angiven löneökningsnivå.
	Ingen angiven löneökningsnivå.	Avtal 13.	Ingen angiven löneökningsnivå.
dande er ett icke garanterat		För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.	Kan sägas upp med ömsesidig uppsäg- ningstid om fem månader och med verkan från den 1 april varje år.

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare

Förhållandet mellan dig som anställd och din arbetsgivare regleras dels genom arbetsrättslig lagstiftning, till exempel lagen om anställningsskydd, semesterlagen, arbetstidslagen och medbestämmandelagen, dels genom de villkor och bestämmelser som finns i de kommunala kollektivavtalen samt i ditt enskilda anställningsavtal och eventuella lokala riktlinjer från arbetsgivaren.

Kollektivavtal tillkommer vid centrala och lokala förhandlingar. Vid centrala förhandlingar företräds samtliga kommuner och landsting av Sveriges Kommuner och Landsting genom dess styrelse och förhandlingsdelegation.

När de centrala förhandlingarna är klara rekommenderas kommunerna, kommunalförbunden och landstingen att teckna kollektivavtal med berörda fackliga organisationer. Vid de lokala förhandlingar som då följer upprättas kollektivavtal mellan din arbetsgivare, i allmänhet företrädd av kommunstyrelsen/landstingsstyrelsen eller utskott inom kommunstyrelsen, och de fackliga organisationerna.

Pactaföretag binds automatiskt vid tecknandet av HÖK. Som anställd representeras du av din fackliga organisation, se vidare sidorna 54–55.

Avtalens uppbyggnad

För att du lättare ska kunna hitta i avtalen redovisar vi här kortfattat hur de är uppbyggda. Inom kollektivavtalsområdet kan man säga att det finns två huvudtyper av avtal, dels lönekollektivavtal, dels samverkansavtal. Lönekollektivavtalen reglerar lönen och andra ersättningar samt ledighetsförmånerna, medan samverkansavtalen behandlar hur samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan vara utformat och organiserat.

Inom lönekollektivavtalsområdet finns det två viktiga byggstenar. De centrala huvudöverenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor med mera (HÖK eller ÖLA) med tillhörande protokoll vilka gäller mellan de centrala parterna. Den andra delen är det lokala kollektivavtalet (LOK), som gäller för din anställning. I LOK ingår bland annat:

- ✘ Löneavtalet, där finns bland annat bestämmelser om löneöversyn och grundläggande bestämmelser för lönesättningen.
- ✘ Allmänna bestämmelser (AB), som reglerar allmänna anställningsvillkor, skyldigheter och rättigheter, som semester, sjuklön, uppsägningstider med mera. Mera om detta på sidorna 19–36.
- ✘ Bilagor till AB, där finns bland annat bestämmelser om anställning i personalpool samt särskilda bestämmelser för vissa yrkeskategorier.

LOK omfattar inte all personal. Räddningstjänstpersonal i beredskap omfattas av RiB med bl.a. Brandmännens Riksförbund, arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser av BEA samt personliga assistenter och anhörigvårdare av PAN.

Viktiga samverkansavtal är FAS 05 och de lokala avtal som bygger på arbetsmiljölagen (AML) och medbestämmandelagen (MBL). Avtalens utformning och innehåll kan se olika ut hos olika arbetsgivare. Viktiga samverkansavtal är också avtalet om fackliga förtroendemän (AFF) som kompletterar lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) samt kommunala huvudavtalet (KHA) som kompletterar bland annat MBL:s förhandlingsregler.

Alla centrala kollektivavtal kan du läsa i sin helhet på Sveriges Kommuner och Landstings webbplats www.skf.se.

Allmänna bestämmelser (AB)

AB inleds med en bestämmelse som uttrycker de centrala parternas ambition att utveckla anställningsvillkor som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. I denna betonas att dialog förs mellan chef och medarbetare kring anställningsvillkoren för att på så sätt skapa förutsättningar för både den enskilde arbetstagarens engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten.

AB gäller för dig om inte annat följer av lag, förordning eller annat avtal exempelvis BEA, PAN eller RiB. Om AB:s särskilda bestämmelser/specialbestämmelser gäller för dig ska även dessa tillämpas. För exempelvis lärare gäller förutom AB även särskilda bestämmelser, Bilaga M, arbetstider med mera för lärare. Se mer sidan 38. Avvikande bestämmelser kan även finnas som protokollsanteckningar i bilagor till HÖK/ÖLA.

Anställningen

De flesta som arbetar inom den kommunala sektorn är anställda tills vidare, men även tidsbegränsade anställningar förekommer. Den vanligaste tidsbegränsade anställningen är som vikarie. Du kan till exempel vara anställd som semester- eller sjukvikarie.

Säsongsanställning är vanligast inom park- och fritidsförvaltning.

Allmän visstidsanställning är en annan form av tidsbegränsad anställning. Det finns inget krav på att arbetsgivaren ska redovisa några skäl för att anställa med stöd av allmän visstidsanställning.

Provanställning kan förekomma enligt bestämmelser i AB.

För lärare och förskollärare som genomför sin introduktionsperiod finns en särskild anställningsform, legitimationsgrundande anställning. Lärare som saknar behörighet får enligt skollagen anställas för högst ett år i sänder.

Intyg om arbetsförmåga/hälsoundersökning

Arbetsgivaren kan begära läkarintyg om arbetsförmågan innan du anställs. Intyget ska lämnas på särskilt formulär som du får av arbetsgivaren. Kostnaden för intyget betalas av arbetsgivaren.

I lag och förordning finns särskilda bestämmelser om hälsoundersökningar bland annat för personal som handskas med mat och för brandpersonal.

Arbetstid

Den normala arbetstiden för heltidsanställda är 40 timmar per helgfri vecka. Arbetar du även på helgdagar, har du vanligtvis en arbetstid på i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka om samtliga helgdagar ingår i arbetstiden. För lärare, dygnstjänstgörande personal inom räddningstjänsten och vissa grupper inom vården, gäller särskilda arbetstidsvillkor som anges i AB:s särskilda bestämmelser/specialbestämmelser eller i lokala kollektivavtal.

Flexitid

Arbetsgivaren har rätt att efter överläggningar med din fackliga organisation besluta om på vilka arbetsplatser och i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas. Vissa delar i systemet kräver

lokalt kollektivavtal och det är: avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning samt hur stort flexetidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Uppsägningstid med mera

I lagen om anställningsskydd (LAS) finns grunderna för uppsägning med bland annat uppsägningstiderna angivna. Har du tillsvidareanställning och vill säga upp dig är din uppsägningstid en månad. Om du har varit anställd i minst tolv månader gäller AB:s uppsägningsregler och din uppsägningstid är tre månader. Men det finns avvikande bestämmelser från reglerna om tre månaders uppsägningstid för flertalet arbetstagar i primärkommun inom Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde. Exempelvis för personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller en månads uppsägningstid enligt LAS. Avvikande bestämmelser finns också för personal anställda på BEA och PAN.

Skulle arbetsgivaren behöva säga upp dig på grund av personliga skäl gäller i övrigt bestämmelserna i LAS. Det innebär bland annat att uppsägningen ska vara sakligt grundad och göras skriftligt.

Uppsägningstidens längd enligt LAS varierar mellan en och sex månader beroende på hur länge du varit anställd hos arbetsgivaren. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är uppsägningstiden från arbetsgivarens sida enligt AB sex eller i vissa fall tolv månader, om du varit anställd i minst ett år. Om du är anställd hos en arbetsgivare som är ansluten till arbetsgivarförbundet Pacta gäller normalt en till sex månaders uppsägningstid enligt LAS. Anställningar på viss

tid är möjliga att säga upp med en månads uppsägningstid för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetsgivaren måste dock kunna visa på särskilda skäl för att kunna avsluta anställningen i förtid. Individuell överenskommelse om uppsägningsmöjlighet kan göras. Se även Omställningsavtal (KOM-KL) på sidan 43.

Lön och ersättningar

Avlöningsförmåner

Lön och övriga avlöningsförmåner utbetalas någon av de fem sista dagarna i månaden. Ersättning för obekvämt arbetstid, jour och beredskap, kompensation för övertidsarbete med mera utbetalas normalt månaden efter det att den utförts. Månadslönen däremot utbetalas ofta vid löneutbetalningstillfället under innevarande månad (preliminärlön). Detta innebär att arbetsgivaren inte alltid kan göra en korrekt beräkning av lönen för månaden eftersom all frånvaro ofta inte registreras förrän vid nästa löneutbetalningstillfälle.

Om du till exempel är föräldraledig under senare delen av januari månad får du oftast full lön vid löneutbetalningen i slutet av januari. Vid löneutbetalningen i slutet av februari får du i stället en lägre lön eftersom hänsyn nu tas till frånvaron under januari. Dessutom får du i februari till exempel kompensation för eventuellt övertidsarbete och liknande som du utfört i januari månad. Om du är helt frånvarande även under februari månad kan arbetsgivaren rätta till lönen vid senare löneutbetalning.

Löneform

Är du anställd för en sammanhängande tid av minst 3 månader med minst 40 procent i sysselsättningsgrad får du månadslön. Månadslönen är den fasta kontanta lönen för kalendermånad som du och arbetsgivaren kommer överens om. Som fast kontant lön avses även, om inte annat har överenskommit mellan arbetsgivare och arbetstagar, eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad.

Arbetstagar, som anställs för kortare tid än 3 månader och/el-

ler med mindre sysselsättningsgrad än 40 procent, har i allmänhet timlön som fastställs efter överenskommelse.

Uppehållsanställning

För arbetstagare med uppehållsanställning, till exempel skolsköterskor, tandsköterskor och skolmåltidspersonal gäller särskild löneberäkning. Lönen beräknas i de flesta fall på lönen för motsvarande anställning med semester multiplicerad med en uppehållslönefaktor. Denna beror på hur långt arbetsår du har och hur gammal du är.

Alternativt kan arbetsgivare och arbetstagare med uppehållsanställning komma överens om månadslön med hänsyn taget till arbetsårets längd.

Övertid med mera

Kompensation för övertidsarbete kan utges antingen som kontant ersättning eller kompensationsledighet. Normalt är den kontanta ersättningen 180 procent av timlönen för de timmar som ligger inom två timmar före och/eller efter ordinarie arbetstids slut. Kompensationsledigheten är i motsvarande fall 1 1/2 timme för varje övertidstimme. För övrigt övertidsarbete utges i regel kontant ersättning med 240 procent av timlönen eller ledighet med två timmar för varje övertidstimme. För kompensationsledighet ska arbetstagare och arbetsgivare vara överens; om inte så gäller kontant ersättning. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som följer av semesterlagen. Förvaltningschef (motsvarande) har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

Om du är deltidsanställd gäller särskilda bestämmelser om så kallat fyllnadstidsarbete, vilket innebär att du får fyllnadslön,

motsvarande 120 procent av timlönen, tills du har arbetat lika många timmar som en heltidsanställd.

Om du arbetar mer än åtta timmar en dag, och inte har flextid, får du övertidskompensation först när det ordinarie arbetet avslutats. Om du arbetar på lördag, söndag eller helgdag som är din fridag får du också övertidskompensation. För lärares förtroende-arbets-tid utges ingen övertidsersättning.

Obekväm arbetstid

Om du utför arbete på tid som enligt bestämmelsen anses som obekväm arbetstid får du ersättning (o-tillägg). Normalt får du o-tillägg endast för arbete under ordinarie arbetstid. Är din ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, får du o-tillägg även när arbetet är fyllnads- eller övertidsarbete.

- ✘ Under o-tilläggs-tid A, det vill säga om du arbetar under nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- eller julhelgen får du ersättning med 96,80 kr per timme.
- ✘ Under o-tilläggs-tid B, till exempel lördag, söndag och övriga helgdagar, är ersättningen 48,30 kr per timme.
- ✘ Under o-tilläggs-tid C, vardagsnätter mellan 22.00 och 06.00, är ersättningen 39,20 kr per timme.
- ✘ Under o-tilläggs-tid D, vardagskvällar 19.00-22.00, är ersättningen 19,40 kr per timme.
- ✘ För lärares förtroendearbets-tid utges inget o-tillägg.

Jour och beredskap

Som anställd kan du få fullgöra jour eller beredskap om arbetsgivaren anser det nödvändigt. Med jour menas att du stannar kvar på din arbetsplats. Om du har jour är du skyldig att utföra arbete när behov uppstår. Vid beredskap medger arbetsgivaren att du gör den hemifrån men du ska utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Vid jour är ersättningen 32,60 kr per timme. Om du har jour mer än 50 timmar per kalendermånad är ersättningen 65,40 kr per timme för överskjutande jourtimmar. Vid beredskap är ersättningen 15,70 kr per timme under de första 150 timmarna per kalendermånad och 31,00 kr per timme för överskjutande beredskapstimmor.

För jour och beredskap förlagd till lördagar, söndagar och helgdagar höjs ersättningen enligt ovan med 100 procent.

Förskjuten arbetstid

Beordras du att arbeta på andra tider än dina normala kan du i vissa fall få tidsförskjutningstillägg under den första tiden. Tillägget utges inte om du fått underrättelse om den ändrade arbetstidsförläggningen tio dagar i förväg. Tillägget utges för dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag med 72,10 kr per fullgjord timme och för övrig tid med 36,10 kr per fullgjord timme. Under det nya schemats två första kalenderdagar ska tillägget förhöjas med 50 procent.

Färdtid

Om du är på inrikes resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten (50 km) och måste färdas på tid som inte är ordinarie arbetstid kan du få färdtidsersättning. Ersättningen är 59,30 kr per timme för de första 10 timmarna under en och samma kalendervecka och 118,60 kr per timme för tid därefter.

Ledighets- förmåner

Enligt lag har du vid vissa tillfällen rätt till ledighet från arbetet. Det gäller bland annat för föräldraledighet, utbildning, värnplikts-tjänstgöring och vård av nära anhörig. Särskilda villkor om ledighet gäller för skyddsombud och facklig förtroendeman. Vid andra tillfällen kan du enligt avtalet få ledigt, till exempel för enskild angelägenhet av vikt.

Vid vissa ledigheter har du rätt till lön under ledigheten. I avtalet finns bestämmelser om löneförmåner med mera vid semester och annan ledighet.

För annan enskild angelägenhet kan du få ledigt utan lön under förutsättning att det inte innebär avsevärd olägenhet för arbetet.

Utbildning

Enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning har du rätt till den ledighet som behövs för att genomgå utbildningen. Arbetsgivaren kan medge att du får behålla lönen eller del av lönen under sådan ledighet. Deltidsanställd kan i vissa fall få fyllnadslön.

Semester

Semesterförmåner utges enligt semesterlagens bestämmelser, men AB ger dig förmånligare semestervillkor än vad lagen anger.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till måndag-fredag betraktas varje arbetsdag som infaller under semestertiden som en semesterdag. För övriga anställda beräknas antalet semesterdagar med hjälp av semesterkoefficienter så att en veckas semester alltid förbrukar fem semesterdagar, oavsett sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning. Antalet semesterdagar framgår av tabellen.

Ålder Semesterdagar	Upp till 39 år 25	40-49 år 31	Över 50 år 32
-------------------------------	-----------------------------	-----------------------	-------------------------

Om arbetsgivaren och du är överens, kan du i stället för betald semesterdag få kontant ersättning för semesterdagar utöver lagens 25.

Semesterledigheten ska om möjligt förläggas så att minst fyra veckor av ledigheten förläggs under juni, juli och augusti eller – efter förhandlingar – även till maj och september. Ledigheten får förläggas till annan tid under året om arbetstagaren begär detta eller i vissa andra fall. Lärares semester hänförs till de 45 första kalenderdagarna av ferieperioden.

Om du har månadslön i form av fast kontant lön får du betalda semesterdagar utifrån innevarande kalenderår 1 jan–31 dec, som är både intjänandeår och semesterår. Du behåller då din ordinarie lön under semestern. Dessutom får du i anslutning till semesterledigheten semesterdagstillägg för varje uttagen semesterdag.

Semesterdagstillägget utgör den utfyllnad som behövs för att uppnå den ersättningsnivå som semesterlagen förutsätter (12 procent av lönen vid 25 dagars semester).

Till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kr per månad utges även ett semesterlönstillägg.

Har du inte fast kontant lön, exempelvis timlön, får du i samband med semestern semesterlön motsvarande lägst 12 procent av den lön du fått under intjänandeåret.¹ Om din timlön är lägre än 128 kr från och med 2012-04-01 får du semesterersättning med lägst 15,40 kr/tim.

Alla arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än

¹ Med intjänandeåret avses här tiden 1 april–31 mars enligt semesterlagen. Semesteråret är påföljande 12-månadersperiod då semesterförmånerna utges.

20 betalda semesterdagar har rätt att spara en eller flera av de över-skjutande dagarna till ett senare semesterår. Antalet sparade dagar får inte överstiga 40 dagar.

Du har rätt att omvandla vissa semesterdagar till timmar för att kunna få ledigt del av dag under enstaka dag eller dagar. Denna möjlighet gäller både betalda semesterdagar som under innevarande semesterår överstiger 25, och den sparade semestern från tidigare år som överstiger 25 sparade semesterdagar. Du kan även välja att spara innevarande års semesterdagar som överstiger 25 som semestertimmar till ett senare semesterår. Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180 timmar.

För anställd med uppehålls- eller ferielön gäller särskilda bestämmelser.

Sjukdom med mera

Som anställd har du vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada normalt rätt till sjuklön enligt lag. Första sjukdagen är karensdag och då får du ingen sjuklön. Under de följande dagarna, dock längst till och med fjortonde dagen i sjukperioden, får du behålla 80 procent av din lön och vissa andra anställningsförmåner. Har du inte rätt till sjuklön enligt lag kan du i stället få sjukpenning från försäkringskassan.

Är du sjuk längre tid än 14 dagar får du sjuklön som är 10 procent av den lön du går miste om på grund av sjukledigheten. Det gäller 15:e till 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Denna sjuklön tillsammans med sjukpenningen från försäkringskassan ger dig en kompensationsnivå motsvarande ca 90 procent av din lön.

Arbetstagare vars månadslön är högre än 27 500 kr och som är sjuk längre tid än 14 dagar får sjuklön från arbetsgivaren som

motsvarar skillnaden mellan 77,6% av lönebortfallet och den sjukpenning som försäkringskassan betalar ut.

Om det vid akut sjukdom eller olycksfall är nödvändigt att uppsöka vård under arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare.

Föräldraledighet

Om du har varit sammanhängande anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning har du rätt till föräldrapenningtillägg. Tillägget är 10 procent av ditt lönebortfall och utges för sammanlagt 150 dagar per födsel och arbetstagare. Tillägget betalas ut som längst till dess barnet är 24 månader.

Under graviditeten har den gravida arbetstagaren rätt att vid högst två tillfällen besöka mödravårdscentral utan att lönen påverkas, om besöket nödvändigtvis måste ske på arbetstid.

Föräldralediga arbetstagare vars månadslön är högre än 36 665 kr får under högst 270 kalenderdagar föräldralön från arbetsgivaren som motsvarar skillnaden mellan 77,6% av lönebortfallet och den föräldrapenning som försäkringskassan betalar ut.

Enskilda angelägenheter av vikt/synnerliga skäl

Vid ledighet för enskilda angelägenheter kan du, om det finns synnerliga skäl för ledigheten, få behålla din lön under sammanlagt

högst tio arbetsdagar per kalenderår. Som synnerliga skäl räknas nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter nära anhörig. Vid barns svårare sjukdom utges normalt ingen lön. I sådant fall kan du i stället få ersättning från försäkringskassan.

Särskilda bestämmelser

I AB:s kap. 8 ”Övriga förmåner och bestämmelser” finns bestämmelser om personalbostad, flyttningersättning och om avtalsförsäkringar. Mer om avtalsförsäkringarna finner du på sidorna 42–43.

För vissa grupper av arbetstagare finns det vissa avvikelser från AB som samlas i bilagor. De berör

- ✘ anställning i personalpool (Bilaga D)
- ✘ arbetstider med mera inom räddningstjänsten (Bilaga E)
- ✘ viss jourtjänstgörande personal (Bilaga J)
- ✘ lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig (Bilaga L)
- ✘ arbetstider med mera för lärare (Bilaga M)
- ✘ bestämmelser för energisektorn (Bilaga S)
- ✘ bestämmelser för fastighets- och boendeservice (Bilaga T)
- ✘ anställning med uppehåll (Bilaga U)
- ✘ specialbestämmelser för läkare (Bilaga 3 i HÖK-OFR:s förbundsområde läkare)

Rese- bestämmelser

Om du gör en resa i arbetet utanför den vanliga verksamhetsorten får du vid flerdygnsförrättning traktamente och eventuellt resetillägg enligt det kommunala traktamentsavtalet (TRAKT 04). Den vanliga verksamhetsorten omfattar ett område inom ett avstånd av 50 km från ditt tjänsteställe eller från din bostad.

Om du använder egen bil i tjänsten kan du få ersättning. Har du avtal med arbetsgivaren som innebär skyldighet för dig att använda din bil i arbetet får du en högre ersättning. Villkoren kan du läsa om i bilersättningsavtalet (BIA).

Avtals-
försäkringar
med mera

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL)

Arbetsgivaren tecknar en särskild försäkring, AGS-KL, som ger kompletterande ersättning efter dag 90 när du inte kan arbeta på grund av sjukdom. Närmare uppgift om ersättningens storlek och villkoren för att få sådan ersättning finns i försäkringsvillkoren för AGS-KL. Har du inte fått försäkringsbesked eller försäkringsvillkor kan du vända dig till din arbetsgivare, fackliga organisation eller AFA Sjukförsäkring.

Observera att det är du själv som ska ansöka om denna ersättning. Ansökan görs på en särskild blankett som du kan få hos din arbetsgivare eller din fackliga organisation.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)

Arbetsgivaren har tecknat en särskild försäkring, TFA-KL, som ger ersättning om du under anställningen drabbas av arbetsskada. TFA-KL ger bland annat ersättning för inkomstförlust, sveda och värk, lyte eller stadigvarande men samt vissa kostnader.

Närmare uppgifter om förutsättningarna för ersättning från TFA-KL och om ersättningarnas storlek finns i försäkringsvillkoren för TFA-KL. Har du inte fått försäkringsbesked eller försäkringsvillkor kan du vända dig till din arbetsgivare, fackliga organisation eller AFA Trygghetsförsäkring.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)

Arbetsgivaren har tecknat en tjänstegrupplivförsäkring, TGL-KL, som ger ersättning vid dödsfall. Försäkringsbeloppets storlek beror på sysselsättningsgraden, åldern vid dödsfallet samt vilka efterlevande som finns. Försäkringsbeloppet utgörs av ett visst antal av det prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) som gäller då dödsfallet inträffar.

Närmare uppgifter om ersättning och villkor för att få ersättning finns i försäkringsvillkoren för TGL-KL. Har du inte fått försäkringsbesked eller försäkringsvillkor kan du vända dig till din arbetsgivare, fackliga organisation eller KPA Livförsäkring AB.

Omställningsavtal (KOM-KL)

Om du sägs upp på grund av arbetsbrist har du under vissa förutsättningar rätt till stöd i form av aktiva omställningsinsatser och ekonomiska omställningsförmåner. Förutsättningarna är bland annat att du haft en sammanhängande tillsvidareanställning om minst 40 procent under minst 12 månader. Närmare uppgifter om villkoren för att få stöd finns i KOM-KL.

Pensioner

Som anställd i kommun, landsting, region eller företag som är medlem i Pacta omfattas du av kollektivavtalad tjänstepension KAP-KL. De kollektivavtalade pensionsförmånerna i KAP-KL är:

- ✘ Avgiftsbestämd ålderspension
- ✘ Förmånsbestämd ålderspension
- ✘ Livränta
- ✘ Särskild avtalspension - för arbetstagare inom räddningstjänsten
- ✘ Särskild avtalspension - enligt överenskommelse
- ✘ Pension till efterlevande

Avgiftsbestämd ålderspension

Varje år, från det du fyllt 21 år, betalar din arbetsgivare in en pensionsavgift till din tjänstepension. Från och med år 2010 är pensionsavgiften 4,5 procent av din pensionsgrundande inkomst. Du bestämmer själv hur din tjänstepension ska förvaltas vilket innebär att du väljer vilket försäkringsbolag som ska förvalta pengarna och om du vill att de ska placeras i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring.

Gör du inget val placeras pengarna hos KPA Pension i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd. Återbetalningsskyddet har du möjlighet att välja bort.

Den avgiftsbestämda ålderspensionen kan börja betalas ut tidigast från 55 års ålder.

Förmånsbestämd avtalspension

Du som har lön över 7,5 inkomstbasbelopp (34 125 kr/mån 2012) tjänar in förmånsbestämd ålderspension från 28 års ålder. Den förmånsbestämda ålderspensionen baseras på din pensionsgrundande lön och din anställningstid i kommunala sektorn.

Den förmånsbestämda ålderspensionens nivå är 55 procent av lönen mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och 27,5 procent mellan 20 och 30 basbelopp. För att få hel förmånsbestämd ålderspension måste du från 28 års ålder ha arbetat i kommunal sektor i 30 år eller mer.

Är du född 1946 eller tidigare behåller du det förra pensionsavtalet PFA:s nivå på 62,5 procent av pensionsgrundande lön. För födda 1947–1967 trappas nivån stegvis ner till 55 procent.

Den förmånsbestämda ålderspensionen betalas ut livslångt när du går i pension, tidigast från 61 års ålder och senast från 67 års ålder. Om du har slutat din kommunala anställning av annan anledning än att du gått i pension får du i stället en livränta.

Särskild avtalspension

En arbetsgivare och en arbetstagar kan träffa enskild överenskommelse om särskild avtalspension, hel eller partiell. Enligt pensionsavtalet är det möjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att, utifrån förutsättningarna i det enskilda fallet, komma överens om villkoren för den särskilda avtalspensionen.

En arbetstagare inom räddningstjänsten kan under vissa förutsättningar ha rätt till särskild avtalspension, tidigast från 58 års ålder och som längst fram till 65 års ålder.

Pension till efterlevande

Vid dödsfall utges i vissa fall efterlevandepension till vuxna och barn. Förmånerna är nettoförmåner och samordnas inte med allmän pension.

Samverkans- avtal

Majoriteten av alla kommuner, landsting och regioner har träffat överenskommelser om lokala samverkansavtal. I praktiken innebär det att det mesta som rör vardagsarbetet på arbetsplatsen ska diskuteras och lösas där. Det kan handla om hur verksamheten ska utvecklas och bedrivas, och hur arbetsmiljön är och kan förbättras. Chef och alla medarbetare träffas regelbundet vid arbetsplatsträffar för att diskutera aktuella frågor och alla har möjlighet att vara delaktiga och ha inflytande innan chefen fattar beslut. Genom att ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och idéer uppnås sannolikt en effektivare verksamhet.

Frågor som rör en stor enhet eller en förvaltning kan tas upp i en samverkansgrupp där medarbetarna representeras av sina fackliga företrädare. Samverkansgruppen har också till uppgift att vara skyddskommitté och behandla arbetsmiljöfrågor på kort och lång sikt.

Som regel finns också en central samverkansgrupp som behandlar övergripande frågor som gäller för hela kommunen, landstinget, regionen eller företaget. Genom de lokala samverkansavtalen har chefen/arbetsgivaren också uppfyllt sin informations- och förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen (MBL).

I de kommuner, landsting, regioner och företag som inte har samverkansavtal tillämpas i stället MBL med traditionell förhandling mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

MBL har bestämmelser om att arbetsgivaren måste förhandla med kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation innan beslut fattas om viktigare förändringar av verksamheten. Enligt MBL är arbetsgivaren även skyldig att fortlöpande lämna arbetstagarorganisationerna viss information bland annat om riktlinjer för arbetsgivarpolitiken.

Arbetsmiljölagen (AML) har bestämmelser som ger arbetstagarorganisationerna och de enskilda anställda inflytande över arbetsgivarens arbetsmiljöarbete.

MBL innehåller även andra förhandlingsregler som kompletteras i kommunalt huvudavtal (KHA). För kommunalt anställda gäller

dessutom vissa föreskrifter i lagen om offentlig anställning (LOA).

Kollektivavtalet om fackliga förtroendemän (AFF) kompletterar lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).

Arbetsstagar- organisationer

I nedanstående förteckning finns merparten av de omkring 35 arbetstagarorganisationer angivna som verkar på lokal nivå. Om samverkan på central nivå, se sidan 12.

LO-förbund

- ✘ Fastighetsanställdas Förbund
- ✘ SEKO Facket för Service och Kommunikation
- ✘ Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal
- ✘ Svenska Transportarbetareförbundet

TCO-förbund

- ✘ Lärarförbundet
- ✘ Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet, SLF
- ✘ Teaterförbundet
- ✘ Vision
- ✘ Vårdförbundet

SACO-förbund

- ✘ Akademikerförbundet SSR
- ✘ Civilekonomerna
- ✘ DIK
- ✘ Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA
- ✘ Jusek
- ✘ Kyrkans Akademikerförbund
- ✘ Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR
- ✘ Lärarnas Riksförbund, LR
- ✘ Naturvetarna
- ✘ SACO-förbundet Trafik och Järnväg, TJ
- ✘ SRAT
- ✘ Sveriges Arkitekter
- ✘ Sveriges Farmaceutförbund
- ✘ Sveriges Ingenjörer

- ✘ Sveriges läkarförbund
- ✘ Sveriges Psykologförbund
- ✘ Sveriges Skolledarförbund
- ✘ Sveriges Tandläkarförbund
- ✘ Sveriges Universitetslärarförbund
- ✘ Sveriges Veterinärförbund

Fristående organisationer

- ✘ Brandmännens Riksförbund, BRF
- ✘ Ledarna

Förkortningar

Nedan har förtecknats vissa avtal och bestämmelser med mera samt de förkortningar som används. De flesta förkortningarna återfinns du också i texten.

AB	Allmänna bestämmelser
AFF	Kollektivavtal om fackliga förtroendemän
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar med flera
AML	Arbetsmiljölag
ATL	Arbetstidslag
BEA	Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknads-politiska insatser
BIA	Bilersättningsavtal
FAS	Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner
FML	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor med mera
KAF	Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning med mera
KAP-KL	Kollektivavtalad tjänstepension
KHA	Kommunalt huvudavtal
KOM-KL	Omställningsavtal för anställda hos kommuner och landsting, regioner med flera
LAS	Lag om anställningsskydd
LOA	Lag om offentlig anställning
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor med mera
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA-KL	Pensionsavtal för arbetstagare hos kommuner och landsting
PFA	Pensions- och försäkringsavtal

PAN	Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare
RiB	Kollektivavtal för Räddningspersonal i Beredskap
TF-KL	Trygghetsfond för kommuner och landsting
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar med flera
TGL-KL	Tjänstegrupplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och landsting, församlingar med flera
TRAKT 04	Traktamentsavtal
ÖLA	Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor

Den här skriften beskriver översiktligt de centrala kollektivavtalens uppbyggnad och innebörd samt redogör kortfattat för bland annat:

- ✘ förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare
- ✘ lön och olika slags ersättningar, till exempel vid övertidsarbete
- ✘ ledighetsförmåner vid föräldraledighet, sjukdom, semester med mera
- ✘ avtalsförsäkringar
- ✘ pensioner
- ✘ fackliga organisationer

Vill du veta mer om de förmåner och villkor som gäller för dig som anställd i kommun, landsting eller hos arbetsgivare ansluten till arbetsgivarförbundet Pacta, kan du gå in i själva avtalen och studera vad som står där. På de flesta förvaltningar finns aktuella avtal tillgängliga. Du kan också vända dig till din närmaste chef eller till personalkontoret eller motsvarande för att få veta vad som gäller ditt arbete.