

Avtal

Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten mellan Skogsstyrelsen och GS-facket (VISST)

Avtalsperiod

2024-01-01 – 2025-12-31

Parter

Arbetsgivarsidan:	Skogsstyrelsen
Arbetstagarsidan:	GS-Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Innehåll

Kapitel 1 Inledande bestämmelser	1
1 § Tillämpningsområde	1
2 § Lagen om anställningsskydd	1
3 § Vissa definitioner	1
4 § Arbetsgivarbeslut	2
5 § Lokala avtal	3
6 § Påkallande av lokal förhandling enligt 4 §	3
7 § Giltighetstid för lokalt avtal	4
8 § Fredsplikt m.m.	4
9 § Arbetshindrande bisyssla	4
10 § Konkurrensbisyssla	4
Kapitel 2 Lön	5
1 § Rätten till lön	5
2 § Vad lönen består av	5
3 § Definitioner	5
4 § Beräkning av lön under del av månad	6
5 § Arbetsgivaren beslutar	6
6 § Lönesättning	6
7 § Ändring av anställningsvillkor under avtalsperioden	6
7 a § Om lönerevision	7
8 § Minimilön	7
9 § Högre lön under pågående anställning	8
10 § Undantag från MBL	8
11 § Arbetstagare som omplacerats	8
12 § Organisationsförändring	8
13 § Nyinrättad myndighet	8
Kapitel 3 Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar	9
1 § Inledande bestämmelse	9
2 § Vissa bestämmelser överensstämmer med arbetstidslagen	9
3 § Arbetstidens längd vid heltidsarbete	9
4 § Huvudregel - lokalt kollektivavtal	9
5 § Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar	10
6 § Förkortade arbetsdagar	10
7 § Ordinarie arbetstid	10
8 § Mertid	11
9 § Ersättning för mertid	11
10 § Beräkning av mertidstillägg	11
11 § Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete	11

12 § Övertid - definition	12
13 § Skyldighet att arbeta på övertid	12
14 § Ökat uttag av övertid	12
15 § Ersättning för övertid	12
16 § Beräkning av övertidstillägg	13
17 § Kompensationsledighet vid övertidsarbete	13
18 § Koncentrerad arbetstid	14
Kapitel 4 Löneavdrag	15
1 § Allmänna bestämmelser om löneavdrag	15
2 § Beräkning av löneavdrag	15
3 § Löneavdrag vid ledighet	15
4 § Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning	16
5 § Löneavdrag vid arbetsskada	16
6 § Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning i vissa fall	16
7 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet	16
8 § Löneavdrag vid avstängning	17
9 § "Försättande ur tjänstgöring"	17
Kapitel 5 Lön under sjukfrånvaro m.m.	18
1 § Rätten till lön under sjukfrånvaro	18
2 § Sjukanmälan och skriftlig försäkran	18
3 § Läkarintyg och tandläkarintyg	18
4 § Sjuklön (dag 1–14)	19
4 a § Karensavdrag	19
5 § Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)	20
6 § Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling	21
7 § Rehabiliteringstillägg	21
8 § Lön till smittbärare	21
Kapitel 6 Lön under föräldraledighet	22
1 § Villkor för föräldralön	22
2 § Föräldralönens storlek	22
3 § Beräkning av föräldralön (helt eller partiellt)	22
4 § Föräldralön för arbetstagare med reducerad föräldrapenning	22
5 § Gravitetetspenningtillägg	23
Kapitel 7 Ledighet i övrigt	24
1 § Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök	24
1 a § Inget löneavdrag för blivande förälder vid läkarbesök	24
2 § Annan ledighet utan löneavdrag	24

3 § Lön under ledighet för studier _____	25
4 § Ledighet för ledamot av riksdagen _____	25
5 § Ledighet för sakkunniga i Regeringskansliet _____	25
6 § Repetitionsutbildning _____	25
7 § Tjänstgöring som reservofficer _____	25
8 § Övrig totalförsvarsutbildning _____	26
9 § Ledighet ska beviljas _____	26
Kapitel 8 Ersättning för sjukvårdskostnader _____	27
1 § Rätt till sjukvårdsersättning _____	27
2 § Apotekskort/högekostnadskort _____	27
3 § Särskilda skäl _____	27
4 § Läkarvård, tandvård och psykologbehandling _____	27
5 § Sjukgymnastik _____	28
6 § Sjukhusvård _____	28
7 § Läkemedel _____	28
Kapitel 9 Ersättning vid tjänsteresa och förrättning _____	29
1 § Vissa definitioner _____	29
2 § Grundläggande bestämmelser _____	30
3 § Resekostnadsersättning _____	30
4 § Traktamente m.m. _____	30
5 § Tillämpning vid arbetskonflikt _____	31
6 § Löneförskott _____	31
7 § Övriga kostnadsersättningar _____	31
8 § Ersättning för hemresa under långtidsförrättning _____	31
Kapitel 10 Semester _____	32
1 § Rätt till semester _____	32
2 § Intjänandeår och semesterår _____	32
3 § Årsemester _____	32
4 § Ej full årsemester i vissa fall _____	32
5 § Obetald semester _____	32
6 § Semester under en del av dagen _____	32
7 § Semesterrätt vid viss frånvaro _____	33
8 § Avräkning från lönen _____	33
9 § Semesterens förläggning _____	33
10 § Semesterlön _____	34
11 § Sparad semester _____	34
12 § Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut _____	35
13 § Semesterersättning _____	35

Kapitel 11 Flyttersättning	36
1 § Villkor för flyttersättning	36
2 § Flyttresa	36
3 § Flyttlass	36
4 § Flyttersättning i vissa fall	36
5 § Ersättning för flyttning/resa i särskilda fall	36
6 § Förlust vid försäljning av bostadsrätt	37
7 § ”Gardinpengar”	37
8 § Besöksresor	37
9 § ”Dubbelhyra”	37
10 § Förskott på flyttkostnad	37
11 § Särskilda skäl	37
Kapitel 12 Anställningens upphörande	38
1 § Uppsägning från arbetstagarens sida	38
2 § Uppsägning från arbetsgivarens sida	38
3 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning	38
4 § Enskild överenskommelse	39
5 § Tjänstgöringsintyg, tjänstgöringsbetyg samt arbetsgivarintyg	39
Kapitel 13 Utbetalning	40
1 § Löneutbetalning – Månadsutbetalning	40
2 § Löneförskott	40
3 § Andra utbetalningar	40
Bilaga 1. Myndighetsområden i vissa fall	41
Bilaga 2. Skogsstyrelsens föreskrifter för tillämpningen av VISST (arbetsgivarnyckel)	42
Bilaga 3. Reseavtal	44
Bilaga 4. Samverkansavtal	46
Bilaga 5. Avtal om lagbastillägg, bussförartillägg med mera.	50
Bilaga 6. Handlägningsrutin för fackföreningsavdrag till GS	53
Bilaga 6:1. Fullmakt för avdrag av fackföreningsavdrag	54
Kontaktuppgifter till GS	55

Kapitel 1 Inledande bestämmelser

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetstagare som utför skogsarbeten 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 (1994:373).

Parterna är vidare överens om att arbetstagare, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av s.k. lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas av VISST.

Om stödformerna för inom arbetsmarknadspolitiken genomgår omfattande förändringar under avtalets giltighetstid, är parterna eniga om att uppta överläggningar om vilka konsekvenser detta kan få för detta avtal.

Upplysning

Om tveksamhet uppstår om vad som avses med skogsarbete avgör parterna detta efter överläggning.

2 § Lagen om anställningsskydd

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas i stället för bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (1982:80) (LAS) i den mån de är dispositiva och avtalsbestämmelserna avviker från LAS.

Parterna är vidare ense om att, där samverkansavtal gäller, 28 och 32 §§ LAS ersätts av en information om omfattningen av aktuella visstidsanställningar på lokal arbetstagarorganisations begäran.

3 § Vissa definitioner

Arbetsgivaren	Skogsstyrelsen eller den myndighet som Skogsstyrelsen bestämmer, om inte regeringen förskriver något annat.
Arbetsmiljöansvar	I arbetsmiljölagen framgår att arbetsförhållandena i verksamheten ska anpassas till människors olika förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Detaljerade regler för vad som krävs av myndigheten som

	arbetsgivare finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om allmänna råd (AFS). Myndigheten har det fulla arbetsmiljöansvaret för alla arbetstagare.
Begränsningsperiod	Den tidsperiod på vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas.
Central arbetstagarorganisation	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.
Lokal arbetstagarorganisation	Den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer. Normalt avses avdelning inom GS.
Deltidsanställd arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning.
Deltidsarbetande arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet minst 4 veckor i följd.
Myndighet	Statlig myndighet
Myndighetsområde	Område som anges i bilaga 1.

4 § Arbetsgivarbeslut

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 14 kalenderdagar 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 lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) (MBL) i den utsträckning dessa är dispositiva.

I den mån bestämmelserna i denna paragraf avviker från lokalt avtal om samverkan gäller samverkansavtalet.

Upplysning

De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 4 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.

5 § Lokala avtal

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får sluta lokala kollektivavtal om

- lönerevision
- samverkan
- premielön
- resekostnadsersättningar
- semester
- arbetstid
- företagshälsovård
- arbetsmiljöutbildning
- lönetillägg
- enskilda överenskommelser

6 § Påkallande av lokal förhandling enligt 4 §

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

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

Vid en sådan förhandling ska protokoll föras.

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan central arbetstagarorganisation och arbetsgivaren om någon av parterna begär det. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom 14 kalenderdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutas.

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

Upplýsning

Parterna i detta avtal kan bistå de lokala parterna inför förhandlingar om lokala avtal.

7 § Giltighetstid för lokalt avtal

Ett lokalt kollektivavtal enligt 5 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som VISST, om inte parterna enas om kortare tid.

Undantag

Ett lokalt kollektivavtal enligt 3 kap. om arbetstidens förläggning gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

8 § Fredsplikt m.m.

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

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

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

9 § Arbetshindrande bisyssla

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

Uppllysning

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

10 § Konkurrensbisyssla

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.

Uppllysning

Utöver reglerna om bisysslor i detta avtal och i LOA finns även särskilda regler om bisysslor i 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14–15 §§ högskoleförordningen (1993:100).

Kapitel 2 Lön

1 § Rätten till lön

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 betalas normalt ut per kalendermånad.

2 § Vad lönen består av

Lönen består av

- individuell lön
- i förekommande fall lönetillägg
- i förekommande fall semesterersättning

3 § Definitioner

Individuell lön	Lön i anställningen, motsvarande anställningens omfattning, fastställd för månaden.
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	Månadsavdrag enligt 4 kap. på grund av ledighet eller löneväxling.
Rörliga löneavdrag	Arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag och timavdrag enligt 4 kap.
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	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 165

Upplysning

Skattepliktiga kostnadsersättningar t ex. ersättning för egen bil i tjänsten, räknas inte till rörliga tillägg.

Timlönebegreppet innebär inte att timanställning är en anställningsform.

4 § Beräkning av lön under del av månad

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

Upplysning

Arbetstagare som fullgjort alla arbetsdagar under en kalendermånad ska utan hänsyn till när anställningen påbörjas eller avslutas erhålla full lön för månaden.

Hur lönen fastställs vid nyanställning

5 § Arbetsgivaren beslutar

När en arbetstagare anställs beslutar arbetsgivaren inom ramen för gällande avtal vilka anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagaren. Detta gäller både när arbetstagaren nyanställs vid myndigheten och när arbetstagaren byter anställning inom myndigheten/myndighetsområdet.

När arbetsgivaren fattat sitt beslut om löneinplacering (vanligen inom ramen för anställningsbeslutet) ska arbetsgivaren skicka kopia på beslutet till den lokala arbetstagarorganisationen.

6 § Lönesättning

Följande ordning ska gälla vid lönesättning.

Vid beslutet ska beaktas vad som gäller för andra anställda inom myndigheten och yrkesområdet.

Varje arbetstagares kunskap i form av tekniskt och biologiskt kunnande, självständighet, praktisk erfarenhet och flerfunktionskunnande ska värdesättas om den utnyttjas i det dagliga arbetet.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad arbetstagaren kan göra för att påverka lönen. För att uppnå detta syfte krävs en regelbunden återkommande dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagare.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära lokal förhandling inom 14 kalenderdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

7 § Ändring av anställningsvillkor under avtalsperioden

Anställningsvillkoren för en arbetstagare får ändras under avtalsperioden endast i följande fall:

- A. Vid lönerevision,
- B. I ett sådant fall som avses i 9 §,
- C. Vid organisationsförändringar som avses i 12 §,

- D. Vid ett annat tillfälle, om arbetsgivaren anser att väsentliga förändringar har inträffat under avtalsperioden eller någon sådan omständighet har framkommit som inte var känd när villkoren fastställdes eller
- E. När ett beslut som fattats av riksdag och regering inte kan genomföras utan ändrade villkor.

Upplysning

Innan myndighet fattar beslut enligt punkterna D och E ska överläggningar ske med central arbetstagarorganisation.

7 a § Om lönerevision

Parterna enades om följande löneökningstrymme vid respektive revisionstillfälle.

Revisionstillfälle	Löneökningstrymme
2024-01-01	4,1 % lägst 1192 kronor per heltidsarbetande medlem.
2025-01-01	3,3 % lägst 931 kronor per heltidsarbetande medlem.

Underlaget beräknas per dagen före revisionstillfälle och består av medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen. Vid deltidsanställning gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. I underlaget ingår endast lönerna för de medlemmar som är föremål för lönerevision vid den aktuella revisionstidpunkten.

För medlemmar i GS gäller en garanterad löneökning motsvarande 50 % av det löneökningstrymme som medlemmen genererat.

Lokala parter ges rätt att sluta lokalt kollektivavtal rörande lönerevision enligt detta avtal.

Vid lönerevision tillämpas lönesamtal. I detta samtal får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion om ny lön där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus. Den nya lön som kommunicerats vid lönesamtalet är preliminär för medarbetare i den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet VISST. Definitivt utfall av lönerevisionen på individnivå fastställs efter en avslutande revisionsförhandling mellan arbetsgivaren och nämnda arbetstagarorganisation för de anställda enligt ovan.

För arbetstagare som inte är med i den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet VISST, är den lön som lönesättande chef satt efter genomfört lönesamtal, fast.

8 § Minmilön

Den individuella minmilönen är 25 500 kronor per månad vid heltidstjänstgöring. Från 1 januari 2025 gäller beloppet 26 600 kronor.

9 § Högre lön under pågående anställning

Under pågående anställning får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren ska ha högre lön än den som hittills har gällt, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det.

Innan arbetsgivaren fattar sitt beslut ska arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisationen om det tilltänkta beslutet på det sätt som lokala parter bestämmer.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära lokal förhandling inom 14 kalenderdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet. Se 1 kap. 4 §.

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

10 § Undantag från MBL

Bestämmelserna i 5 § och 9 § ersätter MBL avseende de frågor som rör arbetsgivarens skyldighet att genomföra förhandling. Detta gäller endast de bestämmelser i MBL som är dispositiva.

Samverkansavtal som träffats enligt detta avtal inom myndighet/myndighetsområde gäller i dessa frågor före bestämmelserna om förhandlingsordning.

11 § Arbetstagare som omplacerats

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till andra arbetsuppgifter inom myndigheten ska behålla den fasta lönen. 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 har innehaft två anställningar återgår till den anställning som denne varit ledig från.

12 § Organisationsförändring

Vid en organisationsförändring inom en myndighet (motsvarande) ska den lokala arbetstagarorganisationen ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Vid förhandlingen ska beaktas vad som gäller för andra anställda inom myndigheten.

Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

13 § Nyinrättad myndighet

När en ny myndighet (motsvarande) inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren.

Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt.

Kapitel 3 Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

1 § Inledande bestämmelse

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (1982:673) (ATL).

2 § Vissa bestämmelser överensstämmer med arbetstidslagen

I nedan angivna frågor ska reglerna i ATL tillämpas:

- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § ATL)
- Nattvila, dygnsvila (13 § ATL)
- Veckovila (14 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

Då verksamhet kan innebära att dygnsvila inte kan erhållas, ska de lokala parterna överenskomma om hur kompenserande vila ska förläggas. Löneavdrag ska inte ske ifall kompenserande vila förläggs på ordinarie arbetstid.

3 § Arbetstidens längd vid heltidsarbete

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för helgfri måndag till fredag 39 timmar och 45 minuter. Som helgdag räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

4 § Huvudregel - lokalt kollektivavtal

Den ordinarie veckoarbetstiden ska normalt vara förlagd till måndag till fredag på de tider som bestäms i ett lokalt kollektivavtal.

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

Uppllysning

Parterna gör följande gemensamma uttalande om arbetstidens förläggning.

1. Lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas (arbetslagets) olika önskemål och behov. 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 (arbetslaget) får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetstid.

2. Lokala parter bör uppmärksamma att ett avtal om mer verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning kan medföra kompensation i någon form.

5 § Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar

Om de lokala parterna inte kan enas i ett lokalt kollektivavtal om förläggningen av den ordinarie veckoarbetstiden, bestämmer arbetsgivaren - i avvaktan på att parterna blir överens – arbetstidens förläggning med utgångspunkt från verksamhetens krav. Hänsyn ska i sådant fall tas till arbetstagarnas önskemål i den utsträckning som arbetsgivaren bedömer det möjligt. Grundregel vid en sådan förläggning ska vara att frånvaron från tjänsteställe per arbetsdag inte överstiger 11 timmar.

En förutsättning för det som sägs i första stycket är att lokalt kollektivavtal om arbetstidens förläggning inte har träffats eller har upphört att gälla.

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

Upplysning

1. De centrala parterna ska på parts begäran överlägga i syfte att medverka till att en verksamhetsanpassning av arbetstiden sker i samförstånd mellan lokala parter.
2. Arbetstidsförläggning enligt paragrafen ska ske så att arbetstiden är jämnt fördelad helgfri måndag till fredag om inte särskilda skäl finns för annat.

6 § Förkortade arbetsdagar

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

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

När nationaldagen 6 juni infaller på en lördag eller söndag, ges ledighet dagen efter Kristi himmelfärdsdag om inte lokala parter överenskommit om annat.

Arbetstidens längd vid deltidarbete

7 § Ordinarie arbetstid

Vid deltidarbete är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete.

Med deltidarbete avses i detta kapitel sådant arbete som utförs av

- deltidsanställda arbetstagare,
- heltidsanställda arbetstagare vilkas arbetstid under minst fyra hela kalenderveckor i följd är nedsatt genom partiell ledighet utan lön.

8 § Mertid

En deltidsarbetande arbetstagare är skyldig att arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid) när arbetsgivaren bedömer att det finns skäl för det. Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande.

Utöver arbete på mertid kan en deltidsarbetande arbetstagare vara skyldig att arbeta på övertid enligt 13 §.

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.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Den som är partiellt sjukskriven eller partiellt ledig med stöd av lag är inte skyldig att arbeta mertid. En delpensionsledig arbetstagare är skyldig att arbeta mertid högst 25 timmar per kalenderår.

9 § Ersättning för mertid

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet (kompensationsledighet) eller pengar (mertidstillägg). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

10 § Beräkning av mertidstillägg

Mertidstillägg betalas med ett belopp för timme som motsvarar arbetstagarens individuella heltidslön, lön per månad dividerat med 142.

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

Upplysning

Semestertillägg ingår i mertidstillägget.

11 § Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Ledigheten ska omfatta lika lång tid som mertiden.

Arbete på övertid

12 § Övertid - definition

Med övertidsarbete avses

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

Vilka gränser den ordinarie arbetstiden har framgår av lokalt kollektivavtal eller i undantagsfall av den arbetstid som arbetsgivaren har beslutat enligt 5 §.

13 § Skyldighet att arbeta på övertid

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl, är arbetstagare skyldiga att arbeta på övertid högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Sådan övertid som kompenseras med ledighet räknas inte in i den totala övertid per år som arbetstagaren är skyldig att arbeta. För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

De som är partiellt sjukskrivna eller partiellt lediga med stöd av lag är inte skyldiga att arbeta på övertid.

14 § Ökat uttag av övertid

Om arbetsgivaren behöver ta ut övertid i större omfattning än vad som gäller enligt 13 §, ska lokalt kollektivavtal träffas om detta.

15 § Ersättning för övertid

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.

16 § Beräkning av övertidstillägg

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande:

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

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

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

Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete:

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Kristi Himmelfärdsdag och Nationaldagen 6 juni och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- mellan klockan 19.00 på dag före Nationaldagen 6 juni, Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton och klockan 07.00 på närmast följande vardag samt
- i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

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

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

Uppllysning

Semestertillägg ingår i övertidstillägget.

17 § Kompensationsledighet vid övertidsarbete

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

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

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

18 § Koncentrerad arbetstid

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

Kapitel 4 Löneavdrag

1 § Allmänna bestämmelser om löneavdrag

En arbetstagare ska vid ledighet eller annan frånvaro från arbetet ha löneavdrag enligt bestämmelserna i detta kapitel. I 5, 6 och 7 kap. regleras lön vid viss frånvaro.

2 § Beräkning av löneavdrag

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) Kalenderdagsavdrag – 3,3 (12/365) procent av aktuell lön för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.
- d) Timavdrag – 1/175 av fast lön uppräknad till heltid.

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.

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.

Uppllysning

Skäl för arbetsgivaren att besluta om bibehållen lön är t.ex. när arbetstagare uteblir från arbetet på grund av snöoväder eller något annat naturhinder.

3 § Löneavdrag vid ledighet

Löneavdrag vid ledighet ska göras enligt a) - d) nedan om inte annat följer av vad som anges i 4–9 §§ detta kapitel eller 7 kap.

Vid frånvaro som är åtskild av enbart tjänstgöringsfria dagar och där avdrag ska göras för de tjänstgöringsfria dagarna enligt nedan, ska den frånvaro som föregår de tjänstgöringsfria dagarna bestämma omfattningen på avdraget för dessa. Denna regel ersätter regleringen i 15 § tjänstledighetsförordningen (1984:111) i de fall den skulle ha varit lämplig.

- a) Ledighet om högst fem arbetsdagar i följd
 - Vid ledighet om högst fem arbetsdagar i följd görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.
- b) Ledighet om sex arbetsdagar eller mer i följd
 - Vid ledighet om sex arbetsdagar eller mer i följd görs kalenderdagsavdrag enligt 2 § c) 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 § d).

4 § Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning

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

5 § Löneavdrag vid arbetsskada

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

6 § Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning i vissa fall

Om en arbetstagare har föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning som sträcker sig sex arbetsdagar eller mer i följd, och ledigheten innefattar kalendervecka som innehåller helgdag eller söndag, görs kalenderdagsavdrag för högst två arbetsfria dagar per kalendervecka. Som helgdag räknas även de dagar som anges i 3 kap. 6 §.

7 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

När en arbetstagare uteblir från arbetet utan giltigt skäl, görs löneavdrag enligt 3 §. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen, häktad eller på grund av brott berövad friheten får 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.

8 § Löneavdrag vid avstängning

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 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.

Upplysning

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

9 § ”Försättande ur tjänstgöring”

När en arbetstagare är ”försatt ur tjänstgöring” får arbetsgivaren besluta att löneavdrag ska göras enligt 3 §. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

Upplysning

Med ”försättande ur tjänstgöring” avses en chefs eller arbetsledares rätt att snabbt ta en arbetstagare ur tjänst om detta krävs för att undvika fara eller för att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren får dock inte ta arbetstagaren ur tjänst en längre tid utan endast tillfälligt i en akut nödsituation.

Kapitel 5 Lön under sjukfrånvaro m.m.

1 § Rätten till lön under sjukfrånvaro

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel.

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

Upplysning

Löneavdrag vid sjukfrånvaro görs enligt 4 kap. Löneavdrag.

Villkor för lön under sjukfrånvaro

2 § Sjukanmälan och skriftlig försäkran

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

Upplysning

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

3 § Läkarintyg och tandläkarintyg

Arbetstagaren ska från och med den dag åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg, tandläkarintyg, eller intyg från annan vårdgivare som arbetsgivaren godkänner. Intyget ska visa att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och även ange 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 som arbetsgivaren anvisar. Har så gjorts betalar arbetsgivaren kostnaden.

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

Villkor för lön under sjukfrånvaro

4 § Sjuklön (dag 1–14)

För de kalenderdagar i en sjuklöneperiod som arbetstagaren har gjort en inkomstförlust på grund av sjukfrånvaron, betalas sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning enligt nedan.

Dag	Sjuklön	Underlag för beräkning
Dag 1–14	80 %	Den inkomstförlust* som uppstått genom det frånvaroavdrag som gjorts med stöd av 4 kap. 3 § på grund av sjukfrånvaron. Därutöver 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat.

**Inkomstförlusten på grund av sjukfrånvaron beräknas från dag 1 till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.*

Infaller tjänstgöringsfri dag/dagar i direkt anslutning till att en sjuklöneperiod har avslutats, och arbetstagaren har fått ett avdrag även för dessa tjänstgöringsfria dagar på grund av avdragsreglerna i 4 kap. 3 §, ska arbetstagaren erhålla 80 procent av inkomstförlusten även för maximalt två av dessa. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren inte har erhållit annan ersättning för dessa tjänstgöringsfria dagar. Med annan ersättning avses till exempel ersättning från avtal, lag eller annat.

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 insjuknandet.

4 a § Karensavdrag

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 3,68 procent av arbetstagarens aktuella lön för månaden samt 0,38 procent av sådana rörliga tillägg som ingår i beräkningen av sjuklönen.

Karensavdraget kan totalt aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats i form av sjuklön.

Upplýsning

Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden vad gäller karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft tio karensavdrag under tio olika sjukperioder betalas enligt SjLL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan har särskilt högriskskydd ska sjuklön och karensavdrag hanteras i särskild ordning.

5 § Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)

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 2 kap., plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.
Dag 366- (Sjukpenning på fortsättningsnivå)	0 %	72,75 %	
Dag 366- (Fler dagar med sjukpenning på normalnivå)	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 2 kap., plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

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

Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10,0 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.

6 § Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6–7 §§ SFB 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 2 kap., plus 0,38 procent av rörliga tillägg enligt 4 §
Dag 15–365	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 2 kap., plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 5 §
Dag 366-	0 %	72,75 %	

7 § Rehabiliteringstillägg

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 2 kap., plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 5 §
Dag 15–365	10 %	87,60 %	
Dag 366-	0 %	72,75 %	

8 § Lön till smittbärare

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att arbetstagaren är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) (motsvarande) och erhåller smittbärrpenning enligt SFB ska löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive smittbärrpenning, motsvarar 100 procent av den aktuella lönen.

Kapitel 6 Lön under föräldraledighet

Uppllysning

Löneavdrag vid föräldraledighet görs enligt 4 kap. Löneavdrag.

1 § Villkor för föräldralön

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

Föräldralön utbetalas för de första uttagna 360 kalenderdagarna med ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) per barnsbörd. Arbetstagare som tar ut partiell föräldraledighet får föräldralön i motsvarande omfattning.

2 § Föräldralönens storlek

Föräldralönen är 10 procent av aktuell kalenderdagslön på lönedelar upp till basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldralönen 90 procent av aktuell kalenderdagslön.

3 § Beräkning av föräldralön (helt eller partiellt)

Föräldralönen beräknas på aktuell kalenderdagslön vid föräldraledighetens början.

Om aktuell kalenderdagslön är nedsatt på grund av ledighet (hel eller partiell) får föräldralönen beräknas på den fasta kalenderdagslönen om ledigheten beror på:

- Offentligt uppdrag,
- Ledighet med föräldralön som svarar mot ledighetens omfattning.

Om en arbetstagare har varit ledig med föräldralön och föder på nytt innan ett år och nio månader, beräknas föräldralönen på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

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

Uppllysning

Tar en arbetstagare ut semestern under de 90 dagarna före föräldraledighetens början sker beräkningen av kalenderdagslön utifrån den sysselsättningsgrad som gällde 90 dagar plus antalet semesterdagar bakåt i tiden.

4 § Föräldralön för arbetstagare med reducerad föräldrapenning

Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan ska föräldralönen reduceras i motsvarande omfattning.

5 § Gravitetstänningtillägg

En arbetstagarer som får gravitetstänning enligt 10 kap. 3 § SFB i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till gravitetstänningtillägg enligt nedanstående tabell, för samma period.

Lönedelar		
Under Bb-tak	Över Bb-tak	Underlag för beräkning
10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 2 kap., plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

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

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.

Kapitel 7 Ledighet i övrigt

Uppllysning

Löneavdrag vid annan ledighet än detta kapitel görs enligt 4 kap. Löneavdrag.

Ledighet med lön

1 § Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

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

- Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppenvård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.
- Undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare samt vid akuta tandbesvär.

1 a § Inget löneavdrag för blivande förälder vid läkarbesök

Om det behövs får en arbetstagare som ska bli förälder, men inte är den gravida, vara ledig utan löneavdrag vid två tillfällen per barnsbörd i syfte att följa med på besök hos mödravårdscentral.

Anmärkning

Denna bestämmelse är inte tillämplig från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse fram till förlossningsdagen, eftersom föräldrapenning då kan utbetalas enligt SFB.

2 § Annan ledighet utan löneavdrag

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen 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
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
Fackligt förtroendemannauppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår
Flytt, om flyttersättning lämnas	Högst tre arbetsdagar
Flyttning i annat fall	En arbetsdag

Uppllysning

Bestämmelsen avseende fackliga förtroendemannauppdrag gäller inte vid ledighet enligt lagen (1974:358) om fackligt förtroendemans ställning på arbetsplatsen och avtalet om fackliga

förtroendemän. Bestämmelsen avser i första hand sådana uppdrag i centrala, regionala eller lokala arbetstagarorganisationer som anges i organisationernas stadgar och som arbetstagaren får genom val eller annars genom protokollfört beslut.

3 § Lön under ledighet för studier

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.

4 § Ledighet för ledamot av riksdagen

En arbetstagar har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag som ledamot av riksdagen från och med den dag då uppdraget tillträds och till och med den dag då uppdraget lämnas.

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 information ges till arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot underrättelsen.

5 § Ledighet för sakkunniga i Regeringskansliet

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.

6 § Repetitionsutbildning

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

7 § Tjänstgöring som reservofficer

Under ledighet för tjänstgöring som reservofficer (motsvarande) fullgör betalas 25 procent av den fasta lönen ut. Det gäller under förutsättning att reservofficeren tjänstgör:

- Under skärpt eller högsta beredskap
- När totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller

- När reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarmakten.

8 § Övrig totalförsvarsutbildning

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.

9 § Ledighet ska beviljas

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år, för att ha en annan statlig anställning för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt, om inte synnerliga skäl talar däremot. Detta gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till chefspension.

Arbetstagare som vill avbryta ledigheten ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast en månad före återgång till den ursprungliga anställningen.

Kapitel 8 Ersättning för sjukvårdskostnader

1 § Rätt till sjukvårdsersättning

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 sex månader efter den dag då arbetstagaren hade utgiften. För rätt till läkemedelsförmån enligt 8 kap. 7 § gäller särskilda bestämmelser enligt den paragrafen.

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.

Upplysning

För att ersättning ska lämnas erfordras i förekommande fall sjukvårdskvitto, tandvårdsräkning, faktura från sjukhus eller receptkvitto i original.

2 § Apotekskort/högekostnadskort

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

3 § Särskilda skäl

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

Upplysning

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

4 § Läkarevård, tandvård och psykologbehandling

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

Med läkarevård 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 inforrar.

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.

5 § Sjukgymnastik

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

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling, efter remiss från läkare, ges av legitimerad sjukgymnast/legitimerad fysioterapeut.

6 § Sjukhusvård

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

7 § Läkemedel

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

Ersättning under ett kalenderår betalas vid högst två tillfällen. Arbetstagaren ska styrka sina kostnader med ett utdrag från högkostnadsdatabasen.

Kapitel 9 Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

1 § Vissa definitioner

Dag respektive natt	Med dag respektive natt avses detsamma som i 12 kap. inkomstskattelagen (IL).
Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden.
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare fullgör på annat ställe än tjänstestället.
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs.
Inkomstskattelagen	Inkomstskattelagen (IL)
Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning.
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i Inkomstskattelagen. <i>Upplysning</i> Tjänsteställe ska uppfylla viss standard och kan inte bara vara en ”punkt i naturen”.
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med flerdygnsförrättning.
Verksamhetsorten	Med verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL, en yta bestående av två cirklar med fem mils radie med centrum i bostaden respektive tjänstestället.

2 § Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i 3 – 6 §§ nedan om annat inte bestäms i lokalt kollektivavtal.

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

Uppllysning

1. Tjänsteresor och förrättningar ska planläggas i samråd med berörd arbetstagare.
2. Parterna förutsätter att tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23.00 och 06.00 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats kan disponeras under hela den tiden.
3. Om frånvaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre frånvaro vara föranledd av förrättningen.

3 § Resekostnadsersättning

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 IL.

Ytterligare ersättningar eller ersättning med högre belopp kan framgå av lokalt kollektivavtal avseende resor. Finns inget lokalt kollektivavtal avseende resor gäller det avtal som är giltigt inom Skogsstyrelsen, se bilaga 3.

Uppllysning

Parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta skattefria beloppen som anges i IL ska tillämpas om inte annat framgår av lokalt kollektivavtal.

4 § Traktamente m.m.

Vid förrättning som medfört övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad. Även traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i IL för att ersättningen ska vara avdragsgill betalas.

Uppllysning

Parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta skattefria beloppen som anges i IL ska tillämpas.

5 § Tillämpning vid arbetskonflikt

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 hänföras till natt tid.

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 reskostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente. Ersättning betalas till den tidpunkt då arbetstagaren kommer tillbaka till tjänsteställe, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

6 § Löneförskott

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

7 § Övriga kostnadsersättningar

Ersätts mot attesterade verifikat.

8 § Ersättning för hemresa under långtidsförrättning

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

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

Närmare föreskrifter om tillämpning av denna bestämmelse utfärdas vid behov av arbetsgivaren.

Kapitel 10 Semester

1 § Rätt till semester

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.

2 § Intjänandeår och semesterår

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

3 § Årssemester

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

Semesterns längd	Dagar
Till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	28 dagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 30 år	31 dagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år	35 dagar

4 § Ej full årssemester i vissa fall

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 har varit anställd.

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

5 § Obetald semester

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 semesterdag tas ut ska arbetsdagsavdrag enligt 4 kap. 3 § göras för varje semesterdag.

6 § Semester under en del av dagen

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

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

7 § Semesterrätt vid viss frånvaro

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 som ger rätt till föräldralön enligt avtalet.

8 § Avräkning från lönen

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad som tjänats in, ska avdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag avräknas 4,6 % på den fasta lön enligt 2 kap. 3 § som gällde vid semestertidpunkten. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 10 § andra stycket som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna. Avdrag enligt första stycket ska inte göras för obetald semester eller om anställningen upphört på grund av dödsfall.

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

9 § Semesterns förläggning

Arbetsgivaren bestämmer hur semestern ska förläggas, om inte något annat följer av lokalt avtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarens önskemål om förläggning. Sker semesterförläggningen utan överenskommelse ska meddelande ges till arbetstagaren minst två månader före semesterns början.

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en arbetstagare som planerat att ta ut föräldraledighet med stöd av föräldraledighetslagen (1995:584), oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars. Detta är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

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 vad som avses i andra stycket framkommer att den normalt anlitade barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Önskemål om uttag av obetald semester ska göras skriftligen av arbetstagaren.

Semesterdag omfattar alltid helt arbetspass (en dag).

Uppllysning

1. Huvudsemester

Av 12 § semesterlagen framgår att arbetstagaren ska beredas en ledighet om minst fyra veckor under juni-augusti om inte särskilda skäl föranleder annan förläggning. Ett exempel på särskilt skäl är att arbetstagaren önskar förläggning vid annan tidpunkt.

2. Besked om semesterförläggning

Det ska eftersträvas att arbetstagaren får besked om huvudsemesterns förläggning senast två månader före dess början.

3. Semester och sjukdom

En försäkrad sjukdag under sjuklöneperioden får inte bytas mot en semesterdag.

Pågående semester bryts vid försäkrad sjukdom under sjuklöneperioden. Pågående semester efter sjuklöneperioden bryts vid sjukdom endast på begäran av arbetstagaren.

Det är efter sjuklöneperiodens slut möjligt att samtidigt ha semester, med semesterlön från arbetsgivaren, och uppbära sjukpenning från Försäkringskassan.

10 § Semesterlön

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

Semestertillägget utgörs av

- 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 från och med den 1 januari 2024¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1600 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Upplysning

För en deltidarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot anställningens omfattning.

Semestertillägget om 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.

11 § Sparad semester

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 30.

¹ Beloppet är 1653 kronor från och med 1 januari 2025.

Om överskjutande dagar består av brutet tal görs vid överföringen höjning till närmaste hela tal. Obetald semester kan inte sparas.

Uppllysning

Det är arbetsgivarens skyldighet att lägga ut 20 betalda dagar eller det lägre antal dagar som arbetstagaren har under semesteråret.

Skäl att inte lägga ut semester är bland annat frånvaro som framgår av semesterlagen eller 7 § ovan samt ledighet beviljad med stöd av lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning eller ledighet med stöd av föräldraledighetslagen.

12 § Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

Om en viss del av betald semester på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester. Om den outtagna semestern inte ryms inom de 30 dagar som får sparas, betalas semesterlön ut för det överskjutande antalet dagar. Sådan semesterlön beräknas på samma sätt som semesterersättning enligt 13 §.

Uppllysning

Det är arbetsgivarens skyldighet att lägga ut betalda dagar under semesteråret på sådant vis att antalet sparade dagar inte överskrider 30.

13 § Semesterersättning

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning hos arbetsgivaren eller myndighetsområdet (se bilaga 1) innan all betald semester är uttagen.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje outtagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar fast arbetsdagslön enligt 2 kap. 3 § plus semestertillägg enligt 10 §.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg (se 10 §) som intjänats under avgångsåret.

Innehåller semestersaldot brutet tal ska höjning till närmsta heltal ske före utbetalningen.

Kapitel 11 Flyttersättning

1 § Villkor för flyttersättning

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning

- om bytet av arbetsort inom myndigheten sker utan arbetstagarens egen önskan eller
- om arbetsgivaren anser att det finns skäl att betala flyttersättning.

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

2 § Flyttresa

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

3 § Flyttlass

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 det nya arbetet påbörjas.

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

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

4 § Flyttersättning i vissa fall

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.

5 § Ersättning för flyttning/resa i särskilda fall

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet. Detta gäller inte tjänsteresa.

Upplysning

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bland annat när en arbetstagare

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

6 § Förlust vid försäljning av bostadsrätt

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

7 § "Gardinpengar"

Arbetstagaren har rätt till s.k. gardinpengar, under förutsättning att ersättning enligt 3 § utgått, 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.

8 § Besöksresor

En arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst sex fria resor för sig själv och sina familjemedlemmar från den gamla till den nya arbetsorten eller tvärtom. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt.

Arbetstagaren har också rätt till traktamente. Traktamentet kan även efter arbetsgivarens beslut utgå 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.

9 § "Dubbelhyra"

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om varken traktamente eller ersättning för logikostnad utgår. Ersättningen lämnas under högst sex månader och under förutsättning att bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan.

Om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan och det uppkommer extra bostadskostnader på grund av barns skolgång, utbetalas ersättning för sådana kostnader under högst 12 månader.

10 § Förskott på flyttkostnad

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

11 § Särskilda skäl

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

Kapitel 12 Anställningens upphörande

1 § Uppsägning från arbetstagarens sida

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller följande uppsägningstider.

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

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

En arbetstagare som har uppnått den ålder som framgår av 32 a § LAS har en uppsägningstid om en månad om inte arbetstagare och arbetsgivare har kommit överens om annat.

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

2 § Uppsägning från arbetsgivarens sida

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida i övriga fall gäller följande uppsägningstider.

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

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

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt LAS.

En uppsägning ska vara skriftlig för att vara giltig.

2 a § Uppsägning 32 a § LAS

Vid uppsägning av en arbetstagare då arbetstagaren har uppnått den ålder som framgår av 32 a § LAS gäller bestämmelserna i 33–33 c §§ samma lag.

3 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

När en arbetstagare går över till en anställning vid en annan myndighet ska uppsägning ske skriftligen från den tidigare anställningen, om arbetstagaren inte ska vara ledig från denna.

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

4 § Enskild överenskommelse

Om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse om annan uppsägningstid än som anges i 1–2 §§.

Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

5 § Tjänstgöringsintyg, tjänstgöringsbetyg samt arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att på anställds begäran lämna tjänstgöringsintyg och arbetsgivarintyg.

Tjänstgöringsbetyg (innehåller omdömen om hur väl arbetet utförts) ska lämnas på begäran om anställningen varat längre än sex månader. Arbetsgivaren kan, på begäran, utfärda ett betyg tidigare om denne anser att tillräckligt med underlag finns för att lämna ett omdöme.

Kapitel 13 Utbetalning

1 § Löneutbetalning – Månadsutbetalning

Individuell lön samt fasta och rörliga lönetillägg betalas ut per kalendermånad och på ett sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den 25:e och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till. Normalfallet för löneutbetalning är den 25:e. Infaller den 25:e en söndag sker utbetalningen på måndag den 26:e.

Följande undantag gäller:

- När den 25:e infaller på en lördag eller på långfredagen får utbetalningen göras den 24:e.
- När midsommarafton infaller den 23:e, 24:e eller 25:e får utbetalningen i juni göras dagen före midsommarafton.
- I december får utbetalningen göras tidigast den 21:e.

För anställningar som påbörjats efter den 1 augusti 2021 hålls den första månadslönen inne och utbetalas månaden efter att anställningen har upphört.

Arbetsgivaren får besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en månad senare 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 arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket lön ska arbetsgivaren låta det bero.

2 § Löneförskott

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

3 § Andra utbetalningar

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

Bestämmelser om när semesterlön och semesterersättning ska betalas ut finns i 10 kap.

Utbetalning av reseräkning och andra kostnadsersättningar redovisas i 8 kap. samt 9 kap.

Bilaga 1. Myndighetsområden i vissa fall

Vissa myndigheter sammanförs till myndighetsområden enligt motsvarande bilaga i gällande Villkorsavtal och Villkorsavtal-T.

Bilaga 2. Skogsstyrelsens föreskrifter för tillämpningen av VISST (arbetsgivarnyckel)

Med stöd av 1 kap. 4 § VISST beslutar Skogsstyrelsen följande.

1. En centralmyndighet är arbetsgivare

Med arbetsgivaren avses i avtalet en centralmyndighet, om inte något annat följer av punkterna 3 - 5 nedan.

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,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen.
- styrelsen för skolan vid specialskolor, statens skolor för vuxna och sameskolan,
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den sistnämnda myndigheten.

2. En underlydande myndighet är arbetsgivare

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

En centralmyndighet som har underlydande myndigheter ska överväga vilka befogenheter enligt avtalet som den kan överlämna till dessa för att på så sätt öppna möjlighet till större verksamhetsanpassning av avtalsbestämmelserna.

3. Skogsstyrelsen är arbetsgivare

Arbetsgivarens befogenheter utövas av Skogsstyrelsen vid tillämpning av 2 kap. Lön, om inte Skogsstyrelsen beslutar något annat för en viss myndighet.

4. Regeringen är arbetsgivare

Arbetsgivarnyckeln gäller endast om regeringen inte föreskriver något annat.

5. Underrättelse till lokal arbetstagarorganisation m.m.

Innan arbetsgivaren fattar ett arbetsgivarbeslut med stöd av dessa föreskrifter ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet och

organisationen har rätt att inom tio arbetsdagar begära förhandling med arbetsgivaren om beslutet.

6. Vid tveksamhet - samråd med Skogsstyrelsen

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

Bilaga 3. Reseavtal

Reseavtalet utgörs av det vid varje tidpunkt gällande lokala reseavtalet för Skogsstyrelsen. För närvarande gäller följande avtal:



HR-enheten
Sara Hellman

BILAGA TILL
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL
Datum 2023-05-05 Diarienumr 2023/8

Lokalt kollektivavtal resor

§ 1 Allmänna förutsättningar

Vid tjänsteresor ska det färd sätt väljas som är mest miljövänligt om det inte avsevärt blir dyrare, gör resan svårare eller i övrigt innebär påtagliga nackdelar för medarbetaren.

§ 2 Traktamente

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt inkomstskattelagen (IL). Om arbetsgivaren, på medarbetarens begäran, inte ersätter logikostnad utgå natraktamente enligt IL.

§ 3 Ersättning för användande av egen bil med mera i tjänsten

Med bil i detta avtal menas även sådant fordon som används för i huvudsak personbefordran även om detta är inregistrerat som lätt lastbil.

Egen bil avser fordon som inte ägs eller tillhandahålls av arbetsgivaren.

Vid användande av egen bil i tjänsten utgår ersättning per kilometer enligt tabell 1.

§ 4 Ersättning för trängselskatt

Under tjänsteresa, då ersättning enligt § 3 utgår, ersätts eventuell trängselskatt som belastar fordonet. Då trängselskatten är skattefri och utgår till föraren, trots att skatten påförts den som äger fordonet, är det viktigt att Transportstyrelsens (eller motsvarande) undantagsregler beaktas.

Exempel flerpassageregen i Göteborg

En arbetstagare i Göteborg passerar en betalstation kl. 06.45 under färd till tjänstestället. Fordonet debiteras preliminärt avgiften 16 kr. Samma fordon

används för en tjänsteresa och passerar en betalstation kl. 07.30. Preliminär debitering 22 kr. Klockan 07.46 fastställs trängselskatten till 22 kr enligt flerpasagereregeln. Skillnaden 6 kr ersätts av arbetsgivaren till föraren av bilen till tjänsteresan.

§ 5 Ersättning för användning av annat fordon än bil i tjänsten

Med egenägt fordon avses fordon som inte ägs eller tillhandahålls av arbetsgivaren.

Med terrängskoter avses terrängmotorfordon med en tjänstevikt av högst 450 kg, det vill säga snöskoter och fyrhjuling.

Ersättning utgår enligt nedanstående tabell 2. Saknas fordonet i tabellen avgör beslutande chef hur stor ersättning som ska utgå per användningsdag. Påbörjad dag räknas som heldag. Därvid ska beaktas om Skogsstyrelsen ska betala bränsle.

Tabell 1

Ersättningstyp	Belopp
Egen bil, ej äldre än 9 år Ersättningen förutsätter att den egna bilen är det lämpligaste färdstättet	1,85 kr/km
Egen bil äldre än 9 år	Ersättning enligt inkomstskattelagen
Passagerare	0,5 kr/km
Påkopplad släpvagn	0,4 kr/km

Tabell 2

Ersättningstyp	Belopp
Egenägd släpvagn använd i tjänsten	0,65 kr/km
Egenägd terrängskoter använd i tjänsten	520 kr/dag exkl. bränsle

§ 6 Översyn av ersättningsnivåer

Vart tredje år ska en översyn genomföras över ersättningsnivåerna i detta avtal. Översynen kan ta sin utgångspunkt i utvecklingen av konsumentprisindex (KPI) avseende transporter. År 2023 är bastalet 540.

Bilaga 4. Samverkansavtal

De centrala parterna är ense om vikten av att alla medarbetare, oavsett anställningsform och arbetsuppgift, behandlas likvärdigt och ges möjligheter att känna delaktighet i myndighetens verksamhet. För att uppnå det ställs höga krav på de lokala parterna i det praktiska genomförandet av samverkan på alla nivåer inom myndigheten.

Gällande samverkansavtal inom Skogsstyrelsen bifogas som exempel.



Samverkansavtal

Datum

2018-06-01

Samverkan för framtiden inom Skogsstyrelsen

Parter: Skogsstyrelsen
ST inom Skogsstyrelsen
SACO-Skogsvård
GS

Parterna sluter avtal om samverkan för framtiden inom Skogsstyrelsen med utgångspunkt från det centrala avtalet om samverkan för framtiden inom statsförvaltningen tecknat den 1 januari 2017.

Skrivningarna i det centrala avtalet utgör grundläggande förutsättningar för samverkansarbetet inom Skogsstyrelsen.

Avtalet ersätter informations- och förhandlingsskyldigheten enligt 11, 12, 19 21, samt 38 §§ i MBL med undantag om vad som sägs nedan i punkten 6.

1 Syfte

En förutsättning för en framgångsrik verksamhet är att de anställdas kompetens, engagemang och intresse tas tillvara i utvecklings- och effektiviseringsarbetet.

Syftet med detta avtal är att skapa och utveckla sådana samverkansformer att alla inblandade parter – arbetsgivare, anställda och de fackliga organisationerna – deltar i och känner ansvar för verksamhetens utveckling och resultat. Det är viktigt att medlemmarna i de fackliga organisationerna ges möjlighet att ta emot information och kommunicera med de fackliga företrädarna i de frågor som behandlas i samverkan.

2 Arbetssätt och formalia

- Samverkan bygger på ömsesidig respekt mellan parterna. Öppenhet och tillåtande attityd är viktiga kännetecken för en bra samverkan och för våra arbetsplatser och vårt ledar- och medarbetarskap.
- En förtroendefull och öppen dialog, som inleds så tidigt som möjligt i utvecklingsarbetet, är en avgörande framgångsfaktor.
- Samverkan ska äga rum på den nivå i organisationen där ansvaret för genomförande och utveckling ligger enligt gällande arbetsordning eller i annan ordning fattat delegationsbeslut.
- Samverkan ska ske i sådana former som bäst tillgodoser ett direkt inflytande för dem som är berörda.

APT och samverkansgrupperna är att bland annat betraktas som beredande och rådgivande organ inför chefens beslutsfattande. Samverkan ska ske i god tid så att fackliga kan ges tid att bereda frågor innan det fattas beslut i frågor.

Utgångspunkten för samverkan är att eftersträva enighet inför beslut.

Dagordning ska finnas och upprättas gemensamt. Minnesanteckningar ska föras vid samtliga arbetsplatsträffar och samverkansgrupper.

3 Uppföljning och utveckling

Parterna ser detta avtal som en process där samverkan ständigt ska utvecklas.

Samverkansavtalet ska följas upp regelbundet med syfte om att det engagemang och kompetens som finns tas tillvara optimalt för myndighetens utveckling.

4 Samverkansfrågor

Samverkan ska omfatta följande frågor:

- Verksamhetsfrågor
- Medbestämmandefrågor
- Arbetsmiljöfrågor AML 6 kap 9 §
- Mångfald och jämställdhetsfrågor DiskrL 2 kap.
- Företagshälsovårdsfrågor
- Kompetensförsörjning
- Inhyrning av entreprenörer

Frågor som kan samverkas utöver ovan angivna är exempelvis etik och värderingar.

Samverkansavtalet omfattar inte frågor som regleras i andra kollektivavtal, inte heller tvistefrågor, individfrågor, kollektivavtalsförhandlingar eller turordningsfrågor omfattas av samverkan.

5 Arbetsmodell

Samverkan på Skogsstyrelsen ska minst innehålla de samverkansformer som beskrivs nedan. Andra arbetsformer kan aktualiseras och prövas vid behov.

Individnivån

Planerings- och utvecklingssamtal mellan chef och enskild medarbetare ska genomföras minst en gång per år och vara den naturliga utgångspunkten för individens utveckling utifrån

verksamhetens behov. En förutsättning för att detta samtal ska nå sitt syfte är att chefen har en fortlöpande och vardaglig dialog och återkoppling med sina medarbetare.

Arbetsgrupper på distrikt och enhet

En arbetsplatsträff är ett forum där chef och medarbetare tillhörande samma organisatoriska enhet utbyter information. Träffarna syftar till en dialog och samverkan för att utveckla arbetet och kvaliteten i verksamheten.

Kontorsträffar är ett annat forum på gruppnivå som helt och hållet är kopplat till den fysiska arbetsplatsen oavsett organisatorisk tillhörighet. Frågor som berör hela regionen ska lyftas från arbetsplatsträffen eller kontorsträffen till den regionala samverkansgruppen.

Frågor som rör upphandling av entreprenör eller inhyrning av personal till praktiskt skogligt arbete ska informeras och samverkas med GS representant som är representerad i berörd regional samverkansgrupp.

Samverkan på arbetsplatsträffar kräver ett engagemang från alla berörda, chef som medarbetare, inte minst vad gäller att rätt frågor kommer på dagordningen och att dessa är väl förberedda.

Arbetsplatsträffar ska genomföras regelbundet. Omfattningen bör anpassas till arbetsgruppens behov av samverkan, och genomföras normalt en gång per månad.

Samverkansgrupper

Samverkansgrupper inrättas vid Skogsstyrelsens regioner, en gemensam för avdelningarna samt en central samverkansgrupp. Frågor som avser eller har intresse för hela Skogsstyrelsen ska lyftas från samverkansgrupp till centrala samverkansgruppen.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna (ST, SACO och GS) samt huvudskyddsombud/skyddsombud ska vara representerade i samverkansgrupperna. Samverkansgrupp är tillika skyddskommitté.

Centrala samverkansgruppen har samma uppdrag som samverkansgrupperna med skillnaden att de sakfrågor som behandlas avser eller har intresse för hela Skogsstyrelsen. Möjlighet att vid behov adjungera representanter bör tas tillvara för att särskilda sakfrågor ska få en bra genomlysning.

Särskilda arbetsgrupper/utvecklingsgrupper kan utses som verkar under kortare eller längre perioder för att bereda vissa frågor eller ärenden dock utan beslutanderätt. Dessa grupper utses formellt av arbetsgivaren efter behandling i samverkansgruppen.

6 Oenighet

Vid oenighet i samverkansgrupp på lokal nivå kan frågan lyftas till centrala samverkansgruppen. Innan frågan lyfts kan arbetsgrupp tillsättas för utredning och omtag. Vid fortsatt oenighet kan MBL- förhandlingar genomföras.

Då part i gruppen begär formell MBL-förhandling genomförs den med separat MBL-protokoll som dokumenterar frågans behandling och parternas ställningstagande.

7 Förhandlingsordning

Kan parterna inte enas i fråga som förts till MBL-förhandling, hanteras de enligt gällande förhandlingsordning för MBL- förhandling inom staten.

8 Tillämpning

Samverka enligt detta avtal ska tillämpas vid Skogsstyrelsen som helhet från 2018-06-01.

Detta avtal gäller tills vidare med tre månaders uppsägning. Skulle det av de centrala parterna tecknade samverkansavtalet (Samverkan för framtiden 2017-01-01) upphöra att gälla skall även detta avtal upphöra att gälla från samma tidpunkt.

Bilaga 5. Avtal om lagbastillägg, bussförartillägg med mera.

Avtal om lagbastillägg, bussförartillägg med mera utgörs av det vid varje tidpunkt gällande lokala avtalet för Skogsstyrelsen. För närvarande gäller följande avtal:



HR-enheten
Sara Carlsson

**BILAGA TILL
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL**
Datum 2020-01-15 Diariernr 2020/170

Skogsstyrelsen: Inga-Lena Alm Larsson, HR-chef
Sara Carlsson, HR-strateg

GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch Jonathan Lundberg, ombudsman

1 § Premielön

Premielön är ett rörligt tillägg som kan utgå

- Dels för enskilda arbetstagare
- Dels för grupper av arbetstagare (arbetslag eller motsvarande)

Premielönen utgår utöver fastställd tariffön enligt VASA-skog, respektive utöver individuell lön enligt VISST.

Utgående premielön är prestations- eller kvalitetsberoende. För arbetstagare som sysselsätts med arbete där prestations- eller kvalitetsmål inte kan fastställas, kan undantagsvis en personlig premie utgå.

Upplysning

Med personlig premie avses här premiebaserad på arbetsuppgifternas svårighetsgrad, arbetstagarens självständighet, ansvar, prestation och skicklighet.

Möjlighet ges till de lokal-lokala parterna² att träffa avtal om tillämpning av premielön; dess storlek, kriterier för, kvalitet och kvantitet då premielön utgår.

Arbetstagaren ska kunna överblicka om ovanstående förutsättningar är uppfyllda för utbetalning av premien. Arbetsgivaren ska på förhand klargöra för berörda arbetstagare hur stor premien kan bli i kronor samt vilka kriterier som ska

² Med lokal-lokala parter menas i detta avtal parter på regionnivå inom Skogsstyrelsen och berörd avdelning inom GS.

uppfyllas för att premien ska utbetalas. Förutsättningarna för utgående premielön för enskild arbetstagare/arbetslag ska alltid göras skriftligt.

Antecknas att arbetsgivaren avser att delegera beslutsrätten till regionchef eller motsvarande samt att regionchefen i sin tur kan delegera motsvarande rätt till distriktschef.

Om oenighet uppstår mellan chef och arbetstagaren/arbetslaget om premielönenivån för enskilt objekt, kan förhandling begäras av lokal-lokal part. Sådan förhandling ska begäras inom tio arbetsdagar från det att oenighet uppstod. Förhandling sker på lokal-lokal nivå på region/avdelning men kan vid begäran även föras som lokal förhandling på myndighetsnivå. Vid förhandling ska protokoll föras.

Premielönens utveckling ska årligen bli föremål för överläggningar mellan parterna om så begärs av någondera parten.

2 § Arbetstidens förläggning

Normalarbetstiden för heltidsarbetande är 39 timmar och 45 minuter per vecka med förläggning måndag till fredag kl. 07.00 till 15.57 inklusive raster om totalt en timme.

Önskemål om andra arbetstider för enskilt arbetslag eller motsvarande kan, efter förhandling med lokal-lokal part, fastställas i enlighet med intentionerna i VASA-skog respektive VISST.

Möjlighet finns också att koncentrera arbetet under veckan så att exempelvis arbetet på fredagar slutar tidigare mot att man under perioden måndag till torsdag samma vecka i förväg arbetar in den förkortade arbetsdagen. Detta förutsätter att överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och samtliga arbetstagare i arbetslaget eller motsvarande.

Av arbetsmiljöskäl får dock frånvaron från tjänstestället aldrig överstiga 11 timmar någon dag i veckan. Det ska också beaktas att motormanuellt skogsarbete av säkerhetsskäl endast får bedrivas i dagsljus.

3 § Resekostnadsersättning

Parterna noterar att enligt VASA-skog och VISST regleras reskostnadsersättning i enlighet med vid varje tidpunkt gällande lokalt reseavtal.

4 § Arbetsuppgifter för bussförare och lagbas

Bussförare är en arbetstagare som kör personaltransportfordon upp till 3,5 ton avsedd för B-körkort och där fordonet enligt Transportstyrelsens registreringsbevis är avsett för minst sju personer, föraren inräknad. I arbetsuppgiften som bussförare ingår att se till att bussen är tankad, avskrapad från snö och is samt att övrig tillsyn är gjord i enlighet med gällande rutin i Skogsstyrelsen för trafiksäkerhet.

Lagbas är en arbetstagare som ger service till det egna arbetslaget. Som service kan menas materialvård, bränsle och kojförflyttning. Lagbasen ska även biträda arbetsledaren så att arbetet utförs i enlighet med gällande skyddsföreskrifter, exempelvis användandet av föreskriven skyddsutrustning. I övrigt ska lagbasen bistå med att säkerställa att arbetet bedrivs enligt de anvisningar som givits.

5 § Lönevillkor för bussförare och lagbas, VASA-skog

Anvisad arbetstagare med arbetsuppgift som bussförare eller lagbas ska utöver sin tariffön ha ett lönetillägg.

- Bussförare 1075 kr/månad fast lönetillägg
- Lagbas 1125 kr/månad fast lönetillägg
- Bussförare och lagbas 2050 kr/månad fast lönetillägg

Arbetstagare som tillfälligt är bussförare eller lagbas, exempelvis vikarierar vid ordinarie arbetstagares frånvaro, ska utöver sin tariffön ha rörligt lönetillägg för varje dag då arbetsuppgiften utförs.

- Bussförare 52 kr/dag rörligt lönetillägg
- Lagbas 54 kr/dag rörligt lönetillägg

6 § Lönevillkor för bussförare och lagbas, VISST

Parterna är eniga om att arbetstagare som vid nyanställning stadigvarande avses att köra buss i tjänsten eller vara lagbas, ska ha en månadslön som är anpassad till arbetsuppgiften. I anställningsbeslutet ska i dessa fall anges att busskörning respektive lagbasuppgifter ingår i de ordinarie arbetsuppgifterna och i månadslönen.

Arbetstagare som tillfälligt är bussförare eller lagbas, exempelvis vikarierar vid ordinarie arbetstagares frånvaro, ska utöver sin tariffön ha rörligt lönetillägg för varje dag då arbetsuppgiften utförs.

- Bussförare 52 kr/dag rörligt lönetillägg
- Lagbas 54 kr/dag rörligt lönetillägg

Bilaga 6. Handläggningsrutin för fackföreningsavdrag till GS

Enligt avtalet ska myndigheten vara fackföreningen behjälplig med uppbörden av fackavgiften. Denna rutin avser anställda som omfattas av minst två månaders anställningstid.

Vid anställningen ska till den anställde överlämnas en blankett enligt bilaga 6:1. Den ifyllda blanketten utgör sedan underlag i form av:

- fullmakt för arbetsgivaren
- registreringsunderlag för fackföreningens medlemskassa

När blanketten inkommit till löneadministratör eller motsvarande ska den i kopia översändas till GS och från och med nästkommande lön skall avdrag göras med det procenttal som finns uppgivet för GS med beaktande av angivet högsta belopp.

I samband med att personen avslutas ska en kopia på blanketten, med ifyllt avslutningsdatum, återigen översändas till GS. Originalhandlingen ska översändas till den tidigare anställde som upprättat den. Månatligen i samband med löneutbetalning ska belopp motsvarande gjorda avdrag betalas till av GS uppgivet plusgironummer. Samtidigt ska en lista översändas till GS centralt. Listan ska innehålla namn, personnummer och belopp.

Bilaga 6:1. Fullmakt för avdrag av fackföreningsavdrag

Jag (ange namn)

med personnummer(10 siffror)

är medlem i GS avdelning

och önskar att arbetsgivaren gör avdrag på min lön under anställningstiden från och medmed av fackföreningen angiven avgift.

.....
Namnunderskrift

Fullmakten kommer att återlämnas till arbetstagaren då arbetet upphör eller på begäran.

Fullmakten återkallats pga.

Datum

Arbetsgivarens signatur.....

Kontaktuppgifter till GS

Olof Palmes gata 31
Box 1152, 111 81
STOCKHOLM

Telefon
010-470 83 00

E-post
kontakt@gsfacket.se

Hitta GS avdelningar på hemsidan, [GS- Fackförbundet för skogs,- trä,- och grafisk bransch \(gsfacket.se\)](http://GS-Fackförbundet%20för%20skogs,-trä,-och%20grafisk%20bransch.gs-facket.se)