

2019-10-02

Parter

Arbetsgivarsidan: Skogsstyrelsen

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

**Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar
med skogliga arbetsuppgifter (VASA-skog)**

Avtalsperiod

2020-01-01 – 2020-12-31



INNEHÅLL		Sid
1 kap	Inledande bestämmelser	3
2 kap	Anställningens ingående och upphörande	7
3 kap	Lön	10
4 kap	Löneavdrag	14
5 kap	Lön under sjukfrånvaro m.m.	17
6 kap	Lön under föräldraledighet	19
7 kap	Ledighet i övrigt samt allmänna bestämmelser om löneavdrag	20
8 kap	Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar	21
9 kap	Kostnadsersättningar m.m.	25
10 kap	Semester	27
11 kap	Utbetalning	29
12 kap	Giltighetstid m.m.	30
Bilaga 1	Myndighetsområden i vissa fall	31
Bilaga 2	Skogsstyrelsens föreskrifter för tillämpningen av VASA-skog (arbetsgivarnyckel)	32
Bilaga 3	Reseavtal	33
Bilaga 4	Samverkansavtal	36
Bilaga 5	Handlägningsrutin för fackföreningsavdrag till GS	40
Kontaktuppgifter GS-facket		41

1 kap. Inledande bestämmelser

1 § Syfte

Parterna träffar detta avtal i syfte att underlätta anställningar som främjar allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § anställningsförordningen (1994:373).

Parternas avsikt är att avtalet ska bidra till att dessa personer får arbetslivserfarenhet och utveckling och härigenom öka deras möjligheter till ett reguljärt arbete på arbetsmarknaden. Parterna vill här framhålla vikten av en tidig och löpande dialog mellan lokala parter.

2 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller för anställning inom det statliga avtalsområdet där arbetstagaren

- omfattas av villkoren i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd med stöd av lag eller förordning och
- där arbetsgivaren inte ensidigt förfogar över vem som anställs, arbetets innehåll eller sysselsättningsgrad och
- där anställningen ingåtts med beaktande av sådana sakliga grunder, utöver förtjänst och skicklighet, som regleras i 4 § anställningsförordningen enligt 1 § ovan och
- där arbetstagarna sysselsätts med skogsarbete

Upplysning

1. Om tveksamhet uppstår om vad som avses med skogsarbete avgör parterna detta efter överläggning.
2. Vid anställning enligt 1 § där anställningsstödet innebär s.k. lönebidrag och trygghetsanställning (SFS 2000:630, SFS 2000:628), ska avtalet VASA-skog inte tillämpas. För sådana anställningar ska Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten (VISST) i stället tillämpas.

3 § Avvikelser från lagen om anställningsskydd

För arbetstagare som omfattas av lagen om anställningsskydd (1982:80) (LAS) ska bestämmelserna i detta avtal tillämpas istället för bestämmelserna i LAS i den mån de är dispositiva och avtalsbestämmelserna avviker från LAS.

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

4 § 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. 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 samt vid tillämpning av avtalet även delpensionsledig arbetstagare.
Deltidsarbetande arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst fyra hela kalenderveckor i följd.
Delpensionsledig arbetstagare	Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med delpension.
Myndighet	Statlig myndighet
Myndighetsområde	Område som anges i bilaga 1.

5 § 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 5 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.

6 § Lokala avtal

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får sluta lokala kollektivavtal om samverkan, premielön, resekostnadsersättningar, semesterlön inklusive semesterlönegaranti,

utbetalningstidpunkt för semesterlönstillägg och semestertillägg, semesterförläggning och arbetstidens förläggning samt företagshälsovård och arbetsmiljöutbildning.

Lokalt avtal kan också träffas om lönstillägg för bussförare, lagbas etc.

Upplysning

Om arbetsgivare eller arbetstagare för framställning om premielön, införs sådan där detta är möjligt. Premien kan utgå gruppvis eller individuellt. Med grupp avses arbetslag eller motsvarande.

7 § Påkallande av lokal förhandling enligt 6 §

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.

Upplysning

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

8 § Giltighetstid för lokalt avtal

Ett lokalt kollektivavtal enligt 6 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som VASA-skog inte om parterna enas om kortare tid.

Undantag

Ett lokalt kollektivavtal enligt 8 kap. om arbetstidens förläggning gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid.

9 § Fredsplikt

Förhandlingar enligt avtalet utförs under fredsplikt.

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

10 § Arbetshindrande bisyssla

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift om och i vilken omfattning arbetstagaren har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift om

arbetsgivaren anser att det finns en anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

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

11 § Konkurrensbisyssla

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagare 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 det sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av bisysslan.

Uppllysning

Utöver reglerna om bisysslor i detta avtal finns regler om bisysslor även i lagen om offentlig anställning (1994:260).

12 § Överläggning

Innan beslut fattas med stöd av 10-11 §§ ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om det tilltänkta beslutet. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 14 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL i frågor som berör ovanstående.

2 kap. Anställningens ingående och upphörande

1 § Anställningsform

Arbetsgivaren får enligt detta avtal träffa en eller flera tidsbegränsade anställningsavtal med en och samma arbetstagare enligt 2 §, för en sammanlagd tid om högst 12 månader, med möjlig förlängning om ytterligare maximalt 12 månader. Den sammanlagda anställningen får vara maximalt 24 månader under en femårsperiod hos en och samma arbetsgivare.

Avtalets reglering ersätter härigenom 5 § LAS.

I de fall provotid tillämpas, så kan den aldrig övergå i tillsvidareanställning, utan endast övergå i en ny tidsbegränsad anställning enligt vad som anges i 1 § 1 st. eller avslutas när provotiden löper ut (undantag från 6 § LAS). Arbetstagare ska informeras om anställningsvillkor i samband med introduktion för nyanställda.

Besked ges inte till arbetstagare om att dennes tidsbegränsade anställning löper ut (undantag från LAS 15, 16, 17 och 31 §§). Inte heller ges underrättelse till lokal facklig organisation om att tidsbegränsad anställning ska upphöra (undantag från 30 a § LAS).

2 § Prövotid

Prövotid ska tillämpas på arbetstagare som tidigare inte har varit anställda i myndigheten. Tiden uppgår till fyra månader. Prövotid kan även tillämpas på arbetstagare som tidigare har varit anställda i myndigheten men där ett provobehov föreligger.

Beslut om provotid på arbetstgare som tidigare har varit anställda i myndigheten ska skickas till den lokala arbetstagarorganisationen. Organisationen har rätt att begära lokal förhandling om provotiden inom 14 kalenderdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

3 § Uppsägning från arbetstagarens sida

Vid uppsägning från **arbetstagarens** sida 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.

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

3 § Avbrytande av anställning alternativt uppsägning från arbetsgivarens sida

1. Arbetstagare för vilka LAS inte gäller

Anställda med särskilt anställningsstöd, skyddat arbete eller utvecklingsanställning (undantagna från LAS enligt 1 § 4 st LAS) får sägas upp med en veckas uppsägningstid om

arbetsgivaren och lokal facklig organisation gemensamt konstaterar att anställningen inte tillgodoser syftet med anvisningen och är ense om det.

Om anställningen är kombinerad med en provotid, får behörig företrädare för arbetsgivaren besluta om att avbryta anställningen i förtid enligt ovan.

I annat fall sker beslutet av personalansvarsnämnd (PAN) om en sådan är föreskriven för myndigheten (25 § myndighetsförordningen).

2. Arbetstagare för vilka LAS gäller

Om anställningen utgörs av *provanställning enligt 6 § LAS* får behörig företrädare för arbetsgivaren besluta om att avbryta anställningen i förtid. Arbetstagaren skall underrättas om detta minst två veckor i förväg och denne har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla denna fackliga organisation som också har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet (31 § LAS).

Om anställningen inte utgörs av provanställning och där arbetsgivaren vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska underrättelser till den anställde och dennes rätt till överläggning med arbetsgivaren i iakttagas enligt vad som stadgas i 30 § LAS. Är arbetstagaren fackligt organiserad gäller vad som sägs i samma paragraf om rätt till varsel och överläggning för den fackliga organisationen.

Vid fall då anställningen inte är provanställning, ska fråga om skiljande av anställning på grund av personliga skäl alltid prövas av personalansvarsnämnd, om en sådan är föreskriven för myndigheten (25 § myndighetsförordningen).

Vid uppsägning från **arbetsgivarens** sida i övriga fall 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.

Uppsägning ska vara skriftlig för att vara giltig.

4 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

När en arbetstagare går över till en anställning vid en annan myndighet ska han skriftligen säga upp sig från den tidigare anställningen, om han inte ska vara ledig från denna.

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

5 § 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 2 och 3 §§. Innan en

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

6 § Tjänstgöringsintyg, tjänstgöringsbetyg och 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.

Arbetsgivarintyg lämnas inte för anställningar med särskilt anställningsstöd.

Uppllysning

Arbetsgivarintyg ska lämnas för anställningar som exempelvis nystartsjobb, instegsjobb och extratjänster

3 kap. 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.

5 § Lönesättning vid nyanställning

A. Ingångslön per månad för anställd med ringa erfarenhet av den svenska öppna arbetsmarknaden

Lön fr o m 2020-01-01
18 500 kr

Upplysning

1. Med ringa erfarenhet menas anställningar som understiger tre månader de senaste fem åren. Praktik och sysselsättningar med arbetsmarknadsstöd kan normalt inte tillgodoräknas.
2. Lönebidrag kopplade till funktionsvariationer är i sammanhanget inte att betrakta som arbetsmarknadsstöd.
3. Tidigare anställningar där detta eller tidigare kollektivavtal reglerat villkoren ska tillgodoräknas oaktat vilka arbetsmarknadsstöd som gällt.

Utbildning under anställningstiden

Lönesättningen enligt A förutsätter att personalgruppen i genomsnitt och över tid får ett utbildningsinnehåll på cirka 15 % under anställningstiden. Utbildningsinnehållet ska syfta till att öka medarbetarnas anställningsbarhet och kan innehålla både praktik och teori.

Utbildningen kan genomföras både internt och i regi av extern utbildningsanordnare eller som yrkespraktik.

Lönesättning efter 12 månaders anställning

Vid eventuell förlängd anställning efter 12 månaders anställning enligt A sker inplacering i tariff 1 enligt B från och med ingången av den 13:e anställningsmånaden.

Övergångsbestämmelse

För en anställning som är påbörjad innan 2020-01-01 följer de lönevillkor som gällde vid anställningstillfället.

B. Ingångslön för övriga

Tariff	Yrkeseerfarenhet	Lön fr o m 2020-01-01
0	Mindre än ett år	22 332 kr
1	Minst ett år	22 791 kr
2	Minst två år	23 238 kr
3	Minst tre år	23 860 kr
4	Minst fyra år	24 155 kr

Arbetstagaren ansvarar för att styrka den yrkeseerfarenhet som åberopas vid inplacering i lönetariff. Som yrkeseerfarenhet räknas:

- Tidigare anställning i skogligt arbete (praktiskt eller administrativt)
- För genomgången skoglig utbildning räknas halva utbildningstiden som yrkeseerfarenhet
- Annan erfarenhet som är relevant för det arbete som ska utföras

Upplysning

1. Eget företagande i skogsbruket räknas som yrkeseerfarenhet. Utländsk skoglig erfarenhet ska värderas på samma sätt som om den vore förvärvad i Sverige.
2. Olika former av arbetspraktik, prao, etc. räknas inte som yrkeseerfarenhet.

Vid inplacering i tariff ska tidigare erfarenhet redovisas i helt antal månader. På anställningsbeslutet ska datum anges för uppflyttning i nästa tariff.

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

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära lokal förhandling inom 14 kalenderdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet. Förhandling om ett beslut som redan fattats får endast avse frågan om lönen ska sättas högre och/eller uppflyttningstidpunkten ska infalla tidigare än vad arbetsgivaren beslutat.

6 § Ändring av anställningsvillkor under avtalsperioden

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

- a) Vid lönerrevision samt vid den tidpunkt när uppdaterad yrkeserfarenhet enligt 5 § B överstiger 12, 24, 36 respektive 48 månader och tidpunkten inte sammanfaller med ordinarie lönerrevisionstillfälle.
- b) I ett sådant fall som avses i 7 §,
- c) Vid organisationsförändringar som avses i 10 §,
- 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 § 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 i övrigt 1 kap. 6 §.

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

8 § Undantag från MBL

Bestämmelserna i 5 § och 7 § ersätter, beträffande de frågor som avses, där bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL. Detta gäller i den utsträckning som bestämmelserna i MBL är dispositiva.

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

9 § 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 han varit ledig från.

10 § 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.

11 § 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.

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

4 kap. 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, 7 och 8 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.

Upplysning

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. 1-4 §§.

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

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha månadsavdrag som motsvarar 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 8 kap. 3 §.

Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet

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 eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

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 dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut. Om arbetsgivaren senare finner att avstängningen inte har varit nödvändig, ska den indragna lönen betalas ut.

Uppllysning

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

9 § Löneavdrag vid "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 det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

Uppllysning

Med "försättande ur tjänstgöring" avses en chef 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 inte ta arbetstagaren ur tjänst en längre tid, utan endast tillfälligt i en akut nödsituation.

5 kap. 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) (SjIL).

Uppllysning

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 han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Uppllysning

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

3 § Läkarintyg och tandläkarintyg

Arbetstagaren ska från och med den 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.

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 frånvaroaavdrag som gjorts med stöd av 6 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 overtidstillägg – 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.

Upplysning

Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt socialförsäkringsbalken (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 § Sjukavdrag vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt SFB ska ha sjukavdrag enligt 4 kap. 3 §. Avdraget görs så att arbetstagaren under sjuklöneperioden får 80 procent av daglönen samordnat med ersättningen från Försäkringskassan.

6 kap. 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 adoptionsyfte.

Föräldralön utbetalas för de första uttagna 360 kalenderdagarna med ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) (FLL) per barnsörd. 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 den aktuella kalenderdagslönen 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 mån.

7 kap. Ledighet i övrigt samt allmänna bestämmelser om löneavdrag

Uppllysning

Löneavdrag vid annan ledighet än 1-3 §§ i 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.

2 § Inget löneavdrag vid anställningsfrämjande åtgärder

En arbetstagare får vid behov vara ledig utan löneavdrag motsvarande högst fem arbetsdagar per kalenderår för anställningsfrämjande aktiviteter. Här avses externa aktiviteter som, förutom anställningen enligt avtalet, bidrar till att stärka individens anställningsbarhet på arbetsmarknaden.

3 § 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 släktkresten	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår
Fackligt förtroendemannauppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår

4 § Annan ledighet utan löneavdrag

Något avdrag ska inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) (motsvarande).

8 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

1 § Ersätter arbetstidslagen

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 komma överens 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 § 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	
a) måndag – torsdag	2
b) 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

5 § Ordinarie arbetstid

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

Med deltidarbete avses i detta kapitel sådant arbete som utförs av

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

6 § 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 14 §.

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.

7 § 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.

8 § 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.

Uppllysning

Semestertillägg ingår i mertidstillägget.

9 § Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Ledigheten ska omfatta lika lång tid som mertiden.

Arbetstidens förläggning

10 § Huvudregel - lokalt kollektivavtal

Den ordinarie veckoarbetstiden ska normalt vara förlagd 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

1. Parterna gör följande gemensamma uttalande om arbetstidens förläggning.
2. 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.

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

11 § 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 elva 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. Arbetstidsförläggningen enligt paragrafen ska ske så att arbetstiden är jämt fördelad helgfri måndag-fredag om inte särskilda skäl finns för annat.

Övertid

12 § Definition

Med övertidsarbete avses

- för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden,
- för deltidsarbetande 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 11 §.

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 Himmelfärds dag 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 Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen 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 deltidssarbetande** 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.

9 kap. Kostnadsersättningar m.m.

1 § Ersättning vid tjänsteresa och förrättning. Vissa definitioner

Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utanför verksamhetsorten.
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare fullgör på annat ställe än tjänstestället.
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs.
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning.
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL. Tjänsteställe ska uppfylla viss standard och kan inte 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.

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 färdsättet 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.

Upplysning

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 och 06 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).

Upplysning

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

4 § Traktamente m.m.

Vid förrättning som medfört övernattnings 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 skall tillämpas.

5 § Löneförskott

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

6 § 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 nattid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas reskostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente. Ersättning betalas till den tidpunkt då han kommer tillbaka till tjänsteställe, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

7 § Övriga kostnadsersättningar

Ersätts mot attesterade verifikat.

10 kap. Semester

1 § Rätt till semester

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

2 § Intjänandeår och semesterår

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

3 § Semesterns längd

En arbetstagare har rätt till 28 betalda semesterdagar för helt kalenderår.

Om en arbetstagare varit anställd enligt avtalet endast under en del av kalenderåret ska semestern minska 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 semesterlagen eller 6 § nedan.

4 § Obetald semester

Arbetstagare som avses i 3 § 2 st. 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.

5 § 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.

6 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren kan med beaktande av semesterlagens regler medge att semester tas ut som del av dag enbart avräknas i samma omfattning som uttaget om semester del av dag.

7 § Semesterrätt vid viss frånvaro

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön för centralt fackligt förtroendemannauppdrag rätt till betald semester.

8 § Avräkning på lönen

Om en arbetstagare har haft längre betald semester än vad arbetstagaren tjänat in, ska avdrag göras på lönen i motsvarande omfattning.

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

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. Om arbetsgivaren ensidigt förlägger semestern, ska detta meddelas arbetstagaren minst två månader före semesterns början.

Semestern ska så långt som möjligt tas ut som ledighet under anställningstiden.

Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut en arbetstagares hela årssemester som ledighet under året. Detta gäller inte om semesterdagar sparas enligt 10 §.

Upplysning

1. Av 12 § SemL framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni – augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semestern förläggs till annan tid.
2. Vid förläggning av sparad semester gäller bestämmelserna i 9 §, 20 § 1 st. samt 21 § SemL.

10 § Sparad semester

Arbetstagare kan spara semester i enlighet med 18 § SemL.

11 § Semesterlön

Semesterlön för betald semesterdag består av den fasta lön som gäller under semesterledigheten plus semesterlönetillägg och semestertillägg.

Semesterlönetillägg är 0,49 procent av fast lön per betald semesterdag.

Semestertillägget består av 0,48 procent för årssemestern enligt § 3, multiplicerat med summan av utbetalade rörliga tillägg, utom övertidstillägg och mertidstillägg, föregående år.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med 1 januari 2020 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan **1457 kronor** och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Upplysning

1. För en deltidsarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot anställningens omfattning.
2. Rätt till semesterlönegaranti enligt fjärde stycket gäller om inte annat reglerats i lokalt avtal.

Fast lön plus semesterlönetillägg utbetalas i samband med semesterledigheten om inte lokalt avtal träffats om annan utbetalningstidpunkt.

Semestertillägg utbetalas i samband med junilönen under semesteråret om inte lokalt avtal träffats om annan utbetalningstidpunkt.

12 § Semester som inte har kunnat läggas ut

Semesterlön för betald semesterdag består av den fasta lön som gäller under semesterledigheten plus semesterlönetillägg och semestertillägg. Semesterlönetillägg är 0,49 procent av fast lön per betald semesterdag.

13 § Semesterersättning

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning hos arbetsgivaren innan han eller hon fått ut all betald semester som arbetstagaren har rätt till.

Semesterersättning betalas med 4,6 procent av den fasta lönen vid anställningens upphörande per ej uttagen betald semesterdag ökat med ej utbetalt semesterlönetillägg och semestertillägg. Innehåller semestersaldot brutet tal ska höjning till närmsta heltal ske före utbetalningen.

11 kap. 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 hänförs till. Normalfallet för löneutbetalning är den 25:e. Infaller den 25:e en söndag sker utbetalningen på måndag den 26:e.

Följande undantag gäller dock

- 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.

2 § Löneförskott

Arbetstagaren har rätt att få förskott om syftet är att fasa in till utbetalningsdagen, enligt 1 §, från den utbetalningstidpunkt arbetstagaren tidigare hade för bidrag eller lön.

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns särskilda skäl för det kan förskott även erhållas i andra fall.

Förskottet får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen av förskottet.

3 § Andra utbetalningar

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

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt 9 kap. utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner och rörliga tillägg för viss månad förfallen om räkning inte har getts in inom sex månader efter utgången av den månaden.

4 § Avrundning av belopp

Om ett belopp ska utgöra en viss del av ett belopp som anges i avtalet, ska det framräknade beloppet avrundas till närmaste tiotal ören eller, om beloppet slutar på fem öre, till närmast högre tiotal ören. Sammantaget får för varje avlöningsperiod vidare avrundning ske till jämnt antal kronor. Arbetsgivaren får dock bestämma att beloppet inte ska avrundas.

5 § För mycket utbetald lön

För mycket utbetald lön korrigeras genom löneavdrag månaden efter. Om arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket lön ska arbetsgivaren låta det bero.

Upplysning

Arbetsgivaren ska normalt göra avdrag innevarande månad.

12 kap. Giltighetstid m.m.

1 § Giltighetstid och uppsägningstid

Avtalet gäller under perioden 1 januari 2020 till 31 december 2020.

Avtalet förlängs med ett år i sänder, om det inte skriftligen har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

Stockholm 2019-10-08

Skogsstyrelsen

GS

Herman Sundqvist

Magnus Lindberg

Inga-Lena Alm Larsson

Anders Karlsson

Bilaga 1. Myndighetsområden i vissa fall

Vissa myndigheter sammanförs till myndighetsområden enligt motsvarande bilaga i gällande Villkorsavtal för skogsarbete inom staten (VISST).

Bilaga 2. Skogsstyrelsens föreskrifter för tillämpningen av VASA-skog (arbetsgivarnyckel)

Med stöd av 1 kap. 5 § VASA-skog 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 skall utövas av en underlydande myndighet (motsvarande). Denna myndighet får i sin tur besluta att en befogenhet skall utövas av en myndighet (motsvarande) som lyder under denna

En centralmyndighet som har underlydande myndigheter skall 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 3 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 skall den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet och organisationen har rätt att inom 10 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:



Lokalt kollektivavtal (bilaga 1)

Datum

2016-12-01

Lokalt reseavtal

§ 1 Allmänt

Vid tjänsteresor ska det färd sätt väljas som är mest miljövänligt om det inte avsevärt fördyrar eller försvårar resan eller i övrigt innebär påtagliga nackdelar för den enskilde.

§ 2 Traktamente

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar Skogsstyrelsen ersättning för logikostnad och traktamente enligt inkomstskattelagen (IL). Om Skogsstyrelsen, på den anställdes begäran, inte ersätter logikostnad utgår nattractamente enligt IL.

§ 3 Ersättning för användande av egen bil m.m. i tjänsten

Med ”bil” i detta avtal förstås även sådant fordon som användes 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 mil enligt nedanstående tabell 1. Avrundning till hel mil görs med normal avrundning (till närmast jämna heltal).

Basersättningen per mil är indexreglerad enligt konsumentprisindex (KPI), basår 1980, huvudgrupp Transporter (månadsindex). Första basal sätts till 400,00. Förändring av ersättningen, upp eller ner, görs med 0,50 kr per mil per uppnådda 20,00 punkters förändring av index. Avläsning sker per månad och eventuell förändring införs från den första i månaden efter avläsningsmånaden. Vid varje beloppsändring fastställs nytt basal med förändringen 20,00 punkter per 0,50 kr höjning eller 0,50 kr sänkning.

Exempel. Vid avläsningen för november utgångsåret 2008 anges indexet till 423,85. Bastalet är 400. Skillnaden är mer än 20,00 varför ersättningen per mil höjs med 0,50 kr och nytt basal fastställs till 420,00. Den nya ersättningen ges för resor genomförda den 1 december

eller senare. I december är indexet 402,78. Eftersom 420,00 minskat med 402,78 är mindre än 20,00 sker ingen förändring av basersättningen.

§ 4 Ersättning för trängselskatt

Under tjänsteresa, då ersättning enligt 3 § utgår, ersätts på fordonet belastad trängselskatt. Då denna ersättning är skattefri och utgår till föraren, trots att skatten påförts fordonsägaren, är det viktigt att undantagsreglerna noggrant beaktas (för närvarande finns två undantagsregler, Lidingöregeln och flerpasagereregeln).

Exempel. En arbetstagare i Göteborg passerar en betalstation kl 06:45 under färd till tjänstestället (arbetsresa). Fordonet debiteras preliminärt avgiften 13 kr. Samma fordon användes för en tjänsteresa och passerar en betalstation 07:30. Preliminär debitering sker med 18 kr. Klockan 07:46 fastställs trängselskatten till 18 kr enligt flerpasagereregeln. Skillnaden 5 kr ersätts av arbetsgivaren till föraren av bilen vid tjänsteresan.

§ 5 Ersättning för användandet 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 400 kg, d.v.s. snöskoter och s.k. fyrhjuling.

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

Tabell 1

Ersättning per mil för användandet av egen bil i tjänsten.

Basersättning

Egen bil lämpligaste färdmedel F.n. 28,50 kr per mil Indexreglerat

Egen bil ej lämpligaste färdmedel men har tillåtits Ersättning utgår enligt IL
18,50 för närvarande

Tillägg per mil (endast om egen bil är lämpligaste färdmedel, mer än ett tillägg kan utgå).

Bilens tillverkningsår är nio (9) år eller senare 2,75 kr per mil
i förhållande till det år då bilen används i tjänsten

Exempel: körs bilen i tjänsten år 2017, ska den vara tillverkad
år 2008 eller senare.

Bilen är miljöbil genom att vara befriad 3,25 kr per mil
från fordonsskatt enligt 2 kap 11 a vägtrafikskattelagen.

För att tillägg per mil ska utgå, måste den anställde tagit en skärmdump från Transportstyrelsens webbplats avseende det fordon som använts i tjänsten och lämnat detta till attesterande chef. Skärmdump behöver bara insändas en gång per kalenderår.

Passagerare (en eller flera)	3,00 kr
------------------------------	---------

Påkopplad släpvagn	3,00 kr
--------------------	---------

Tabell 2

Ersättning för användande i tjänsten av annat fordon än bil.

Egen ägd släpvagn använd i tjänsten	5,00 kr per mil
-------------------------------------	-----------------

Egen ägd terrängskoter använd i tjänsten	400 kr per dag exkl. bränsle
--	------------------------------

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 Arbetsätt 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-förhandling 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.

Justeras:

Herman Sundqvist
Skogsstyrelsen

Lisa Classon
SACO-Skogsvård

Royne Andersson
ST inom Skogsstyrelsen

Anders Karlsson
GS

Bilaga 5. 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 5:1. 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 5:1

Fullmakt för avdrag av fackföreningsavdrag

Jag (ange namn)

med personnummer(alla 10 siffrorna)

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**Telefon****E-post**

Olof Palmes gata 31, Box 1152, 111 81 STOCKHOLM 010-470 83 00

kontakt@gsfacket.se

LOKALAVDELNINGAR**Avd 1 Västra Skåne**

Landskronavägen 25 A, 252 32 HELSINGBORG 010-4708410 avd1@gsfacket.se

Avd 2 Östra Skåne/Blekinge

Tivoligatan 2, 291 23 KRISTIANSTAD 010-4708420 avd2@gsfacket.se

Avd 3 Halland/Kronoberg

Gängesvägen 12, Box 278, 341 25 LJUNGBY 010-4708430 avd4@gsfacket.se

Avd 4 Östra Småland

Verkstadsgatan 13, 572 35 OSKARSHAMN 010-4708440 avd4@gsfacket.se

Avd 5 Smålands Högländ

Tryckerigatan 10, 571 34 NÄSSJÖ 010-4708450 avd5@gsfacket.se

Avd 6 Väst

Olof Palmes Plats 1, 413 04 GÖTEBORG 010-4708460 avd6@gsfacket.se

Avd 7 Skaraborg

Skåningstorpsvägen 5, Box 283, 541 26 SKÖVDE 010-4708470 avd7@gsfacket.se

Avd 8 Östergötland

S:t Larsgatan 9 D, 582 24 LINKÖPING 010-4708480 avd8@gsfacket.se

Avd 9 Östra SvealandArenavägen 39, 7 tr,
Box 5140, 121 17 JOHANNESHOV 010-4708490 avd9@gsfacket.se**Avd 10 Mälardalen**Byggfackens hus, Riagatan 51,
Box, 220 39, 702 02 ÖREBRO 010-4708500 avd10@gsfacket.se**Avd 11 Värmland/Dalarna**

Infanterigatan 35, 653 40 KARLSTAD 010-4708510 avd11@gsfacket.se

Avd 12 Dalarna

Hantverkargatan 13, Box 96, 781 21 BORLÄNGE 010-4708520 avd12@gsfacket.se

Avd 13 Gävleborg

Nygatan 29, BOX 323, 831 24 BOLLNÄS 010-4708530 avd13@gsfacket.se

Avd 14 MellannorrlandFolkets Hus, Krondikesvägen 93,
Box 377, 831 25 ÖSTERSUND 010-4708540 avd14@gsfacket.se**Avd 15 Norr**

Mossgatan 28, 931 70 SKELLEFTEÅ 010-470 85 50 avd15@gsfacket.se