

KOLLEKTIVAVTAL

2021-01-01

2023-09-30

mellan
Seko – service och kommunikationsfacket
och
Sekos Avdelning 50

J FIB

Innehållsförteckning

Kollektivavtal	4
1 § Tillämpningsområde.....	4
2 § Anställning.....	4
3 § Upphägningstid.....	4
4 § Lön	4
Mom 2 Löneutbetalning.....	4
Mom 3	4
Mom 4 Lönenivåer, lönesystem m m.....	4
5 § Arbetstid m m.....	4
Mom 1 Arbetstidens förläggning	4
Mom 2 Fridagar.....	4
Mom 3 Fridagstillägg	5
Mom 4 Mertidstillägg.....	5
6 § Semester	6
Mom 1 Allmänt	6
Mom 2 Semesterns längd	6
Mom 3 Semesterår	6
Mom 4 Sparande av semester.....	6
Mom 5 Semesterlös	6
Mom 6 Semesterersättning.....	6
Mom 7 Avräkning	7
Mom 8 Semesterns förläggning	7
7 § Sjuk- och föräldralön.....	7
Mom 1 Ersättning för läkarvård	7
Mom 2 Sjuklön	7
Mom 3 Sjukanmälan till arbetsgivare	8
Mom 4 Försäkran och läkarintyg	8
Mom 4:1 Försäkran	8
Mom 4:2 Läkarintyg.....	8
Mom 5 Sjuklönens storlek	9
Mom 5:1	9
Mom 5:2 Beräkning av sjuklön	9
Mom 5:3	9
Mom 5:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid	9
Mom 5:5 Sjukdom fr om 15:e – 90:e kalenderdagen.....	9
Mom 5:6 Sjukdom fr om 91 – 360 kalenderdagar	10
Mom 5:7 Sjuklön i samband med smittbärarpenning	10
Mom 6 Samordning mellan sjuklön och livränta	11
Mom 7	11
Mom 8	12
Mom 9	12
Mom 10	12
Mom 11 Föräldralön.....	12
Mom 12 Utfyllnad av föräldralön vid vård av sjukt barn	13

8 § Vaccinationer	14
9 § Tjänstledighet	14
Mom 1 Allmänt	14
Mom 2 Ledighet med lön	14
Mom 3 Ledighet för fullgörande av försvarsplikt	15
10 § Sjukersättning i särskilda fall	15
11 § Friskvård	16
12 § Företagshälsovård	16
13 § Terminalglasögon	16
14 § Försäkringar m m	16
Mom 1 Försäkringar	16
Mom 2 Begravningshjälp	16
Mom 3 Övrigt	16
15 § Särskilda ersättningar m m	17
16 § Förmåner vid tjänsteresor m m	17
17 § Pensionsbestämmelser	17
18 § Bisyssla	17
Mom 1 Uppgiftsskyldighet	17
Mom 2	17
19 § Avtalets giltighet	17

Kollektivavtal

mellan Seko - service och kommunikationsfacket och avdelning 50

Avtalet innehåller bestämmelserna för avtalsperioden 2021-01-01 till och med 2023-09-30.

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för förbundsanställda ombudsmän inom förbundet.

2 § Anställning

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommes.

Anm. Parterna är överens att visstidsanställningsformen ska användas restriktivt.

3 § Uppsägningstid

För tillsvidareanställd ombudsman gäller både för arbetsgivare och för arbetstagare en minsta uppsägningstid av 3 månader. I övrigt gäller uppsägningstider enligt LAS.

4 § Lön

Mom 1 Begreppet månadslön

Månadslönen består av fast kontant lön som utbetalas per månad om inte annat sägs nedan.

Mom 2 Löneutbetalning

Lön utbetalas per kalendermånad och sker normalt den 25 i varje månad. Infaller den 25 en söndag eller under en helg sker utbetalning vardag närmast innan helgdagen.

Mom 3

Om en ombudsman börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje arbetsdag som infaller under berörd månad. Denna daglön utgör månadslönen delat med talet 21. Om en ombudsman får förändrad månadslön under en kalendermånad beräknas månadslönen för den månaden på så sätt att total månadslön utgår i proportion till antal kalenderdagar respektive månadslön omfattar.

Mom 4 Lönenivåer, lönesystem m m

Lönenivåer, lönesystem och därtill hörande frågor regleras i bilaga A.

5 § Arbetstid m m

Mom 1 Arbetstidens förläggning

De som omfattas av detta avtal har oreglerad arbetstid. Oreglerad arbetstid innebär emellertid inte att arbetstiden kan förläggas helt fritt utan grunden för arbetstidens förläggning är att ombudsmannen normalt arbetar på sitt arbetsställe inom ramen för kontorspersonalens arbetstider i de fall ombudsman inte utför tjänsteuppdrag.

Avvikelse från ovan nämnda riktpunkt kan vara deltsanställning eller partiell tjänstledighet. För sådana situationer förutsätts att överenskommelse träffas mellan berörd chef och berörd anställd om vilka tider som ska utgöra riktpunkter.

Förutsättningarna för arbetet är dock av sådan karaktär att arbetstiden från tid till annan starkt kan variera räknat per dag, vecka eller annan period. Vid sådana tillfällen kan behov av vilotid etc. innebära stora avvikelser från den grundläggande förläggningen av arbetstiden.

Beträffande deltsanställning och längre period med partiell tjänstledighet gäller att i de fall avvikelse från vad som överenskoms enligt andra stycket blir omfattande och av permanent karaktär äger part i detta avtal rätt att påkalla förhandling om ändring av deltsanställningens och tjänstledighetens omfattning.

Anm. Parterna konstaterar att rätt till viss partiell tjänstledighet är reglerad i lag. Bestämmelsen i fjärde stycket avser inte att ersätta eller begränsa sådan rätt till ledighet.

Mom 2 Fridagar

Anställd har rätt till minst två fridagar per kalendervecka, med fridag avses lördag och söndag.

Fridag uttas i form av hel arbetsdag ej del av arbetsdag.

I de fall arbete beordrats under en eller flera av fridagarna ska en ny fridag beredas medarbetaren för varje hel eller del av sådan kalenderdag arbete utförts. Arbete ska omfatta minst en timme.

Detsamma gäller om arbete eller restid fullgörs minst 4 timmar efter förbundskontorets stängning inför fridag/fridagar.

Är förbundskontoret stängt annan dag än nedan angivna fridagar och beordrat arbete utförs sådan dag erhålls annan fridag.

Fridagar bör i första hand tas ut i ledighet i anslutning till intjänande. Fridagar kan tas ut i kontanter enligt följande: Aktuell månadslön dividerat med 21 per dag.

Antalet fridagar som kan sparas begränsas till femton dagar totalt och stäms av per 31/12.

Påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dag efter Kristi Himmelsfärdsdag är fridagar. Då nationaldagen infaller på en tisdag eller torsdag är måndag respektive fredag fridagar.

Trettondsaftron, skärtorsdagen, valborgsmässoafton samt dag före midsommaraftron, Alla Helgons dag, julafton och nyårsafton avslutas arbetet för såväl hel- som deltsanställda klockan 12.00. Under här ifrågavarande dagar förekommer ingen lunchrust.

Mom 3 Fridagstillägg

För varje fridag, enligt definition i andra stycket Mom 2, och arbete eller restid fullgöres sådan fridag, erhålls fridagstillägg utöver rätten att erhålla annan fridag. Tillägget förutsätter samma betingelser som kravet för att få en fridag (beordring).

Fridagstillägg utgår för varje dag arbete eller resa utförs mer än 4 timmar. Med dag avses tid mellan kl 6 - 24.

Fridagstillägget är 600 kronor/dag. 1 beloppet ingår semesterersättning.

För enheten ansvarig chef ska om möjligt informeras i förväg om behovet att arbeta/resa på tid som infaller inom fridagsperiod så att beordningskravet kan uppfyllas.

Mom 4 Mertidstillägg

Vid deltidsanställning eller när fråga är om partiell tjänstledighet kan mertidstillägg utbetalas. Tillägget utgår i de fall det undantagsvis har konstaterats att mer arbetstid fullgjorts än vad som följer av omfattningen på deltidsanställningen eller tjänstledigheten. Avstämning sker månadsvis och på initiativ av berörd anställd.

Uppkommer frågan om att mertidstillägg ska utbetalas ska arbetstiden stämmas av och mertiden godkännas av närmaste chef.

Mertidstillägget är månadslönen delat med talet 165. Med månadslön avses heltidslönen.

Anm. Avsikten med mertidsersättning i samband med oreglerad arbetstid är inte att regelmässigt överskrida grunden för arbetstidens omfattning. Den lagstadgade ledighet som varje anställd har rätt ska hållas så långt möjligt. Emellertid uppkommer ryckighet av och till vad gäller arbetsuppgifternas omfattning och i sådana situationer kan mertidssituationer uppkomma.

6 § Semester

Mom 1 Allmänt

Semesterlagen ska tillämpas med nedanstående avvikelser och tillägg.

Mom 2 Semesterns längd

Ombudsman med oreglerad arbetstid har rätt till 32 dagars semester från och med 2011-01-01.

Mom 3 Intjänandeår för semester

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

Mom 4 Sparande av semester

Ombudsman som under ett semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar har rätt att spara en eller flera överskjutande betalda semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får vid varje tillfälle inte överstiga 30.

Betald semesterdag/dagar som inte uttagits vid semesterårets slut överförs till kommande semesterår som sparad dag/dagar. I den mån sparade semesterdagar vid årskiftet överstiger 30, utgår med februarilönen kontant ersättning med 1/21 av månadslönen.

Vid uttag av sparade dagar ska beräkning ske med utgångspunkt att antal sparade dagar baserats på heltidsberäkning.

Mom 5 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid varje tillfälle utgående månadslönen plus semestertillägg.

Semesterlönetillägg utgör 0,8% per betald semesterdag i förekommande fall reducerad med hänsyn till den del av årssemestern för vilket semesterlön inte ska utbetalas.

Semesterlönetillägg utbetalas i samband med ordinarie löneutbetalning i juni månad.

Mom 6 Semesterersättning

Semesterersättning per betald semesterdag beräknas som 1/21 av aktuell månadslön.

Semesterersättning för sparade dagar beräknas som 1/21 av aktuell månadslön i förekommande fall omräknad till heltidslön.

Mom 7 För många uttagna semesterdagar

Om ombudsman under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönén. För varje för mycket erhållen betald semesterdag är avdraget 1/21 av aktuell månadslön.

Mom 8 Semesterns förläggning

Ombudsman och närmaste chef planerar och samverkar om semesterförläggningen. Arbetet ska härvid planeras på sådant sätt att semesterlagens bestämmelser om semesterperioder så långt möjligt följs. Huvudsemesterlistan ska förhandlas.

§ 7 Sjuk- och föräldralön

Parterna är överens att om bestämmelser enligt denna paragraf i lag ändras under avtalsperioden ska förhandlingar ske.

Mom 1 Ersättning för läkarvård

Anställd erhåller ersättning för läkarvård, gynekolog- och andrologkontroll samt ersättning för medicin enligt läkarrecept inom ramen för högkostnadsskyddet. Med läkarvård avses endast av läkare utförd eller rekommenderad undersökning och behandling som i vanlig ordning ersätts av försäkringskassan. Anställd är skyldig att vid besök hos/av läkare, sjuksköterska och sjukgymnast använda högkostnadskort, som för att ersättning ska utgå uppvisas för arbetsgivaren.

Rätten till ersättning enligt denna paragraf är förfallen om anställd inte begärt ersättning senast ett år efter dag för utgiften.

Anmärkning

Specialistvård, behandling av legitimerad kiropraktiker och/eller naprapat eller vård utanför bostads- och tjänstgöringsorten, ska för att bli ersättningsberättigad, i förväg godkännas av arbetsgivaren. Ersättning för läkarvård och medicin förmånsbeskattas enligt gällande skatteregler.

Mom 2 Sjuklön

Vid av läkare styrkt sjukdom, arbetsskada eller olycksfall åtnjuter anställd sjuklön under 90 dagar.

Från 91:a till och med 360:e dagen utgår ersättning från Folksam.

Förmån enligt denna paragraf utgår sammanlagt 360 dagar räknat från varje arbetsoförmågas början.

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom.

Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska ej räknas in i sjukperioden.

Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek framgår av mom 5. För den som visstidsanställdes för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställda tillträdt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar. Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal

Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning enligt lagen om ersättning åt smittbärare utges sjuklön enligt detta avtal.

Mom 3 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en anställd blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas om detta. Vidare ska den anställda så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när återgång i arbetet kan beräknas.

Samma sak gäller om den anställda blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om han måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (§ 8 1 st SjLL). Anmälan måste dock göras senast under ordinarie arbetstid insjuknandedagen. Detta gäller dock ej om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 4 Försäkran och läkarintyg

Mom 4:1 Försäkran

Anställd ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om sjukfrånvaron, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar den anställda skulle ha arbetat (§ 9 SjLL).

Mom 4:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om den anställda styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (§ 8 2 st SjLL).

Vid upprepad korttidsfrånvaro, minst sex gånger på en 12 månaders period kan arbetsgivaren begära att anställd ska lämna läkarintyg fr.o.m första dagen av varje kommande sjukperiod.

Mom 5 Sjuklönens storlek

Mom 5:1

Anställda som går från arbetet några timmar och kommer tillbaka till jobbet dagen därpå får inte någon sjuklön då karensavdraget är större.

Anställda som på grund av sjukdom måste avsluta arbetet under arbetsdagen får avdrag för del av arbetsdag första dagen på sjuklöneperioden och får ett ytterligare avdrag andra dagen. Karen savdrag motsvarande 20% av en genomsnittlig veckoersättning i sjuklön.

Under följande kalenderdagarna tom den 14:e dagen utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagaren skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om denne ej varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom 5 kalenderdagar från att den tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

Antalet karensavdrag per 12-månadersperiod får ej överstiga 10.

Med lön menas fast kontant månadslön inklusive fasta tillägg samt de rörliga tillägg som skulle ha utgått på sjukdagen. Med andra anställningsförmåner menas researvode om det skulle ha utgått på sjukdagen.

Mom 5:2 Beräkning av sjuklön

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till den anställda beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom 5:3

Från och med 1 januari 2019 ska karensavdraget vara upp till 20 procent av genomsnittlig veckoersättning vid sjuklön utan någon karens.

Veckoersättningen ska beräknas utifrån arbetstagarens genomsnittliga arbetstid per vecka. Saknas tydlig avtalad tjänstgöringsgrad utgår man i stället från aktuellt schema om det visar hur den anställda normalt arbetar. Om avtalad arbetstid saknas eller arbetstiden varierar kraftigt tas utgångspunkt från hur den anställda arbetat och tjänat in lön under en jämförelseperiod.

Räkna sjuklön

80 % av förlorad arbetsinkomst – karensavdrag = sjuklön

Exempel – anställd har heltidstjänst och månadslön 30 000

Veckoersättningen = $12 * 30\ 000 / 52 = 6\ 923$ kr

Karensavdrag = $0,2 * (0,8 * 6\ 923) = 1108$ kr

Till stöd används följande uträkningar:

Räkna om månadslön till veckolön

(månadslön x 12 månader) / antal veckor per år = årsłön / 52 = lön per vecka

Karensavdraget ska räknas enligt formeln:

Karensavdrag = 20 % x (80 % x genomsnittlig veckolön)

Mom 5:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad den anställd fätt besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”månad” mot ”avräkningsperiod”.

Mom 5:5 Sjukdom fr o m 15:e–90:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag med:

för anställd med månadslön om högst $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$\frac{90\% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$

för anställd med månadslön om över $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$\frac{90\% \times 8 \times \text{prisbasbeloppet} +}{365}$

$\frac{10\% \times (\text{månadslönen} \times 12) - (8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

Sjukavdrag per dag får ej överstiga

$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

Mom 5:6 Sjukdom fr o m 91–360 kalenderdagar

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag med:
för anställd med månadslön om högst $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$\frac{100\% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$

för anställd med månadslön om över 8 x prisbasbeloppet

12

100% x 8 x prisbasbeloppet +

365

10% x (månadslönen x 12) - (8 x prisbasbeloppet)

365

Beträffande ersättning sjukdag 91-360 betalas för lönedelar om högst 8 prisbasbelopp ingen sjuklön. Den anställda erhåller i stället direkt från Folksam efter anmälan från arbetsgivaren en ersättning om 10% av sin avtalspensionsgrundande lön.

Vid sjukdom från 361:a dagen, kan parterna komma överens om omvandling av sjuklönen till rehabiliteringsskapande åtgärder.

Mom 5:7 Sjuklön i samband med smittbärarpfenning

Om en anställd måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpfenning görs avdrag per timme enligt följande t o m 14:e kalenderdagen.

För anställd med månadslön om högst 8 x prisbasbeloppet

12

90% x månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

För anställd med månadslön om över 8 x prisbasbeloppet

12

90% x 8 x prisbasbeloppet +

52 x veckoarbetstiden

10% x (månadslönen x 12) - (8 x prisbasbeloppet)

52 x veckoarbetstiden

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 5:5.

Fr o m den 91:a kalenderdagen görs avdrag enligt mom 5:6.

Mom 6 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då den anställda har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 5 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90% av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

Mom 7

Anställd äger efter tillfrisknandet från sjukdom eller olycksfall att återfå sin förutvarande tjänst eller annat lämpligt arbete om förutsättning för dess skötsel finnes.

Mom 8

I de fall pensionsförsäkrad personal erhåller sjukpension från KP utgår icke samtidigt sjuklön.

Mom 9

Anställd, som på grund av sjukdom och efter läkares rekommendation kan beredas deltidstjänst med 25, 50 eller 75% av heltidstjänst ska för tid varunder sådan tjänst utföres utöver lön om 25, 50 eller 75% av full lön erhålla sjuklön. För varje sådan dag görs ett sjukavdrag i proportion till sjukskrivningens omfattning av de i mom 5 angivna sjukavdragen.

Mom 10

Vid barns födelse eller adoption beviljas anställd tjänstledighet under erforderlig tid, i enlighet med föräldraledighetslagen, dock högst 18 månader.

Anmärkning

Havandeskapspenning och ledighet för nybliven pappa/adoptivförälder beräknas enligt mom 11, föräldralön.

Mom 11 Föräldralön

Föräldrar, som varit anställd oavbrutet i ett år äger rätt att uppbära utfyllnad till föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen under en tidsperiod motsvarande försäkringskassans bestämmelser.

Dessa bestämmelser gäller även vid adoption om ersättning härför utgår från allmän försäkringskassa.

Föräldralön (föräldrapenningen) utgöres per månad av en månadslön, minus 30 sjukavdrag enligt följande formel.

För varje föräldradag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med:

För anställd med månadslön om högst 10 x prisbasbeloppet

12

$$\frac{90\% \times \text{månadslön} \times 12}{365}$$

för anställd med månadslön över 10 x prisbasbeloppet

12

$90\% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} +$

$\frac{10\% \times (\text{månadslön} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

Avdraget per dag får ej överstiga $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$

Utfyllnad av föräldralön ersätts i samma omfattning som uttag från försäkringskassan och sker efter att den anställda lämnat intyg från försäkringskassan till arbetsgivaren.

Anmärkning

När föräldraledighet omfattar såväl fredag som påföljande måndag görs avdrag även för lördags- söndag eller arbetsfria dagar.

Totalt 120 dagar föräldraledighet per barn är semesterlönegrundande, oavsett vilket år föräldraledigheten tas ut, i enlighet med semesterlagen.

Mom 12 Utfyllnad av föräldralön vid vård av sjukt barn.

Vid tillfällig vård av sjukt barn utgår utfyllnad på tillfällig föräldrapenning enligt följande:

För de sju första arbetsdagarna den anställda varit frånvarande görs ett löneavdrag på

$90\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Från och med 8:e dagen per barn och kalenderår utgår utfyllnad mellan tillfällig föräldrapenning och full lön under en tidsperiod motsvarande försäkringskassans bestämmelser.

Föräldralön (tillfällig föräldrapenning) utgöres per månad av en månadslön, minus 30 sjukavdrag enligt följande formel.

För varje föräldradag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag med:

För anställd med månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet

12

$80\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

för anställd med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet
12

$$\frac{80\% \times (\text{månadslön} \times 12) - (7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Avdraget per dag får ej överstiga

månadslön x 12
365

Utfyllnad på tillfällig föräldralön (vård av sjukt barn) utbetalas efter intyg från försäkringskassan. Intyg från Försäkringskassan bör lämnas till arbetsgivaren i direkt anslutning till frånvaron.

8 § Vaccinationer

Anställd har rätt att kostnadsfritt erhålla läkarkontroll samt vaccinations- eller annat skydd som kan erfordras på grund av resor i tjänsten.

9 § Tjänstledighet

Mom 1 Allmänt

Om inget annat följer av detta avtal sker löneavdrag vid beviljad ledighet eller annan frånvaro.

Löneavdrag sker med daglönen, som beräknas genom att dividera månadslönen med dagantalet i aktuell månad.

Vid tjänstledighet under del av dag sker löneavdrag för varje hel timme med 1/174 av månadslönen. För deltsanställd omräknas månadslönen till heltid innan beräkning sker. Beräkning av antal lediga timmar sker med utgångspunkt från förbundskontorets öppettider.

Vid fortlöpande tjänstledighet och annan frånvaro sker löneavdrag även för sön- och helgdagar samt övriga arbetsfria dagar om annat inte följer av avtalet t ex vid frånvaro för tillfällig vård av barn med tillfällig förädrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Mom 2 Ledighet med lön

Med ledighet förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag.

I särskilda fall (till exempel vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom den anställdes familj eller vid nära anhörigs frånfälle) kan dock ledighet beviljas med en eller flera dagar.

Ledighet kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop, registrerat partnerskap, egen 50-årsdag, besök hos läkare och tandläkare, besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare, nära anhörigs frånfälle, begravning och kist- eller urnsättning, plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig.

Som nära anhörig förstas make, maka, sambo, registrerad partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar, sammanboende, samt särkullsbarn, särkullsbarnbarn och sammanboendes föräldrar.

Anm 2. Ledighet med lön, enligt denna paragraf, beviljas inte under annan ledighet.

Mom 3 Tjänstgöring inom totalförsvaret

En arbetstagare har rätt att vara ledig från sitt arbete för att tjänstgöra inom totalförsvaret. Ledigheten omfattar följande tjänstgöringar:

- Värnplikts- och civilpliktstjänstgöring vad gäller inskrivning, grund- och repetitionsutbildning samt beredskaps- och krigstjänstgöring.
- Reservofficerstjänstgöring.
- Frivilligt åtagande vid en krigsorganisation inom totalförsvaret.
- Tjänstgöring inom Försvarsmakten, t ex i utlandsstyrkan.
- Civilförsvarstjänstgöring.

Semester kan tjänas in under frånvaron

Ledighet för grundutbildning är semesterlönegrundande om utbildningen omfattar högst 60 dagar. Repetitionsutbildning är semesterlönegrundande 60 dagar under varje intjänandeår.

Anställd har under civilförsvarstjänstgöring och all militär tjänstgöring, utom första tjänstgöring och utbildning till reservbefäl, rätt till så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utgår under berörda tjänstgöring.

Undantagna härifrån är reservofficerare och reservunderofficerare. Därest anställd fullgör första tjänstgöring och repetitionsövning i en följd, räknas repetitionsövningen som första tjänstgöring. Löneavdrag viss månad får inte överstiga månadslönen.

Ersättning från sjuk- och förtidspensionsförsäkring avräknas från ersättningar enligt detta avtal i de fall arbetsgivaren betalt eller betalar försäkringspremien.

10 § Sjukersättning i särskilda fall

Förbundsstyrelsen kan besluta att ombudsman istället för sjuklön ska erhålla förtidspension p g a sjukdom enligt gällande pensionsreglemente.

Sådant beslut kan tas då ombudsman till följd av förlust av eller nedsättning av arbetsförmågan inte arbetat under en längre tid (minst ett år). Arbete under kortare period bryter normalt inte perioden. Som grund för beslut ska föreligga en bedömning att sannolikheten för återgång i arbetet inom överskådlig tid (minst ett år) inte är möjlig och att det råder ovisshet om den vidare utvecklingen av arbetsförmågan. Bedömningen ska styrkas av läkares utlåtande.

11 § Friskvård

Alla anställda erhåller en viss summa för avgifter till friskvård mot uppvisande av kvitto som är att hämföra till aktiviteter som är möjliga för samtliga. Summan framgår av särskilt avtal, som finns hos personalchefen.

12 § Företagshälsovård

Alla anställda ska vara ansluten till en företagshälsovård.

13 § Terminalglasögon

Arbetsgivaren bekostar terminalglasögon och synundersökning. Uttag av terminalglasögon medges vartannat år. Undantag kan medges om det finns särskilda skäl.
Maxbelopp finns som framgår av avtal med Synsam. Avtalet finns hos personalchefen.

14 § Försäkringar m m

Mom 1 Försäkringar

Förbundet ska för varje ombudsman teckna nedanstående försäkringar samt betala försäkringspremierna.

- Avtalsgrupplivförsäkring AGL 21500 med tillägget att försäkringen ska gälla fram till 65 års ålder även för de som slutar sin anställning med anledning av lägre pensionsålder.
- Sjuk- och sjukpensionsförsäkring.
- Trygghetsförsäkring arbetsskada – TFA.
- Trygghetsförsäkring-Fritidsskador och Grupplivförsäkring enligt avtal GF 17 500 utgörande komplement till förbundsförsäkring GF 10 500 med tillägget att försäkringen ska gälla fram till 65 års ålder även för de som slutar sin anställning med anledning av lägre pensionsålder.
- LOs samlingsförsäkring.
- Tjänstereseförsäkring.
-

Mom 2 Begravningshjälp

Förbundet har tecknat en särskild dödsfallsförsäkring omfattande 0,75 basbelopp. Försäkringen faller uti de fall anställd avlider före uppnådd pensionsålder, Premien betalas av anställd som löneförmån. Full lön utbetalas för den månad dödsfallet inträffar.

Mom 3 Övrigt

Om innehållet i alla eller någon av i 1 och 2 Mom angivna förmåner ändras ska avdelningen underrättas. Avdelningen har härvid rätt att påkalla förhandling i det/de fall ändringen är av större omfattning.

15 § Särskilda ersättningar m m

Ombudsman som vid nyanställning eller vid omstationering inte kan erhålla permanent bostad inom normalt pendlingsavstånd, med normalt pendlingsavstånd avses 10 mil om inte annat överenskommes, från arbetsorten får under de sex första månaderna ersättning för resor, traktamente och förrätningstillägg som om bostaden var tjänsteställe och därmed resorna var tjänsteresor. 6-månaders perioden räknas från anställningens påbörjande eller från den tidpunkt omstationeringen sker.

Tiden 6 månader kan förlängas om det finns synnerliga skäl.

16 § Förmåner vid tjänsteresor m m

Traktamente, reseersättningar och därtill hörande frågor regleras i bilaga B.

17 § Pensionsbestämmelser

Ombudsman har rätt till pension enligt särskilt pensionsavtal

18 § Bisyssa

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssa. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisyssa som enligt arbetsgivarens bedömande inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2

Arbetstagaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för arbetsgivarens verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssa).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

19 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller från och med den 2021-01-01 till och med 2023-09-30. Har inte nytt avtal träffats till den tidpunkten prolongeras avtalet tillsvidare med 14 kalenderdagars ömsesidig uppsägningstid.

Seko



Jessica Onryd Nilsson
Personalchef

Seko:s avdelning 50



Fredrik Bäckström
Ordförande

BILAGA A

...till kollektivavtal mellan Seko Facket för Service och Kommunikation och Seko avd 50 angående löner m. m för ombudsman.

LÖNESYSTEM, LÖNENIVÅER M M.

1 DELTIDSLÖNESYSTEM

Deltidsanställd som får bestående utökning i verkligt arbetstidsuttag kan få omprövning av anställningens omfattning och därmed förändrad lön. Sådan förändring kan ske under avtalsperioden. Partema är vid en sådan prövning medveten om att arbetstiden är oreglerad varför hänsyn vid bedömningen ska tas till motsvarande heltidsanställningars arbetsvillkor.

2 LÖNEREVISION

För varje avtalsperiod fastställs vilken månadslön som ska gälla för respektive ombudsman.

- Lönesättningen ska medverka till att stimulera till engagemang och utveckling i arbetet. Det är härvid av vikt att lönesättningen upplevs som rättvis. Ett viktigt instrument i detta sammanhang är de målsamtal som förs mellan arbetsledare/chef och individen.
- Vid de avvägningar som görs i samband med en lönesättning är parterna överens att av de faktorer som avgör lönenivån är arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar i befattningen och individens skicklighet de grundläggande faktorerna. Lönen bör således öka när arbetsuppgifterna medför ökad svårighetsgrad, ökat ansvar och/eller ökad skicklighet.

Som utgångspunkter vid fastställande av lönenivån för individen ska bl a följande faktorer beaktas:

Användbarhet, avser den mångkunnighet som individen har. Utgångspunkten är att kunna hantera flera och skiftande arbetsuppgifter.

Specialistkunskap, avser det speciella kunskapskrav som en arbetsuppgift erfordrar. Härvid kan i förekommande fall det allmänna utbildningssystemets nivåer beaktas.

Kommunikationsförmågan, avser hur väl individen kan uttrycka sig i tal och skrift samt klargöra och driva frågor, av intresse för förbundets medlemmar, vid individ- och gruppkontakter såväl inom som utom förbundet.

Duglighet, avser hur väl och skickligt individen fullgör sina arbetsuppgifter.

Ansvar, avser det ansvar individen tilldelats utöver det generella ansvar som åvilar en ombudsman.

3 LÖNEÖVERSYN

Före lönerevision enligt pkt 2 behandlas frågan om medarbetarkollektivets lönestruktur - löneöversyn.

Denna löneöversyn syftar till att bibehålla eller uppnå annan lönestruktur. Härvid ska beaktas medarbetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar utöver vad som regleras under punkt 1, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större ansvar o dyl.

Sådan översyn kan även ske under en avtalsperiod för enstaka, delar eller hela medarbetarkollektivet om det finns särskilda skäl. Sådant skäl är att verksamheten omorganiseras, ombudsman erhåller andra arbetsuppgifter o dyl och det inte kan anses skaligt att avvakta omprövning av lönen tills avtalsperioden löpt ut.

For ombudsman som anställs inom 6-månaders intervallet enligt vad som anges nedan i punkt 4 ska särskild översyn av lönen ske c:a 9 månader efter anställningen.

4 LÖNESÄTTNING AV NYANSTÄLLD

Minsta lön för ombudsmän sker genom inplacering i nivå 1 – 7. Krontalet är beräknat på heltidsmåttet.

Nyanställd som är oerfaren placeras i trappan nivå ett. Utifrån annan erfarenhet finns möjlighet att inplacera i högre lönenivå. Förutsättningarna för nivå ett är att den anställda har mångårig erfarenhet av facklig förtroendemanna arbete eller motsvarande.

Vid lönesättning av nyanställd ska förbundet underrätta avdelning 50 om vilken lön som avses tillämpas. Avdelningen kan påkalla förhandling i frågan dock senast fem arbetsdagar efter att underrättelsen mottagits.

Utbildningsplan ska fastställas för alla nyanställda ombudsmän.

5 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.

Förhandlingar som genomförs under avtalsperioden sker under fredsplikt. Nås inte enighet vid sådan förhandling har förbundet rätt att besluta i frågan.

Lönerevision och lönetrappa i krontal redovisas i separat protokoll.