

Uppdaterad maj 2015

Mina anställnings- förmåner

Mina anställningsförmåner

SKL Kommentus AB

Hornsgatan 15, 117 99 Stockholm

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

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

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

© Sveriges kommuner och landsting och SKL Kommentus AB 2015

Formgivning: Komlitt AB

Omslagsbild: Ulf Huett Nilsson, Johnér

Tryck H-Tryck, Markaryd, 2015

ISBN: 978-91-7345-289-2

Mina anställnings- förmåner

SKL Kommentus AB

Sveriges Kommuner och Landsting

Pacta

Förord

Den här skriften ger dig som är anställd i kommun, landsting eller hos arbetsgivare ansluten till arbetsgivarförbundet Pacta kortfattad information om dina anställningsvillkor och förmåner i de centrala kollektivavtalen.

Om du vill få fördjupad kunskap om dina förmåner kan du läsa mer i kollektivavtalet. Observera att din arbetsgivare även kan ha lokala kollektivavtal och arbetsgivarpolitiska riktlinjer som gäller för just din anställning.

Agneta Jöhnk

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

Förord 5

Allmänt 9

- Så många jobbar i kommuner och landsting/regioner 10
- Arbetsgivarorganisationer i den kommunala sektorn 10
- Arbetstagarorganisationer i den kommunala sektorn 11
- Förhållandet mellan dig och din arbetsgivare 12
- Kollektivavtal på central nivå 12

Allmänna bestämmelser (AB) 15

- Anställningen 16
- Arbetstid 16
- Flexitid 17

Lön och ersättningar 19

- Avlöningsförmåner 20
- Löneform 20
- Uppehållsanställning 20
- Övertid, fyllnadsersättning med mera 21
- Obekväm arbetstid 22
- Jour och beredskap 22
- Förskjuten arbetstid 23
- Färdtid 23

Ledighetsförmåner 25

Utbildning 26

Semester 26

Sjukdom 28

Föräldraledighet 29

Enskild angelägenhet 29

Särskilda bestämmelser 31

Resebestämmelser 33

Avtalsförsäkringar med mera 35

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) 36

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) 36

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) 37

Omställningsavtal (KOM-KL) 37

Pensioner 39

AKAP-KL 40

KAP-KL 41

Särskild avtalspension 41

Pension till efterlevande 42

Samverkansavtal 43

Arbetstagarorganisationer 45

LO-förbund 46

TCO-förbund 46

SACO-an slutna förbund 46

Fristående organisationer 47

Förkortningar 49

Allmänt

Så många jobbar i kommuner och landsting/regioner

Sveriges kommuner har tillsammans drygt 820 000 anställda. Landsting och regioner har 270 000 (inklusive vissa landstingsägda bolag i Stockholm). Sammantaget motsvarar det cirka 25 procent av samtliga förvärvsarbetande i landet.

Arbetsgivar- organisationer i den kommunala sektorn

Sveriges Kommuner och Landsting är en gemensam intresse- och arbetsgivarorganisation för den kommunala sektorn.

Pacta är arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag som oavsett ägarförhållanden vill ha kommunala avtal för sina anställda.

En viktig del av förbundens arbete är att fungera som central arbetsgivarorganisation. Det betyder bland annat att förbunden tecknar centrala kollektivavtal med arbetstagarorganisationerna i den kommunala sektorn.

Arbetsstagar- organisationer i den kommunala sektorn

Med dessa fackförbund och förbundsområden tecknar SKL och Pacta centrala kollektivavtal:

- ✘ Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).
- ✘ OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet).
- ✘ OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna).
- ✘ OFR:s förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund).
- ✘ OFR:s förbundsområde Lärare (Lärarnas samverkansråd; Läraförbundet och Lärarnas Riksförbund).
- ✘ AkademikerAlliansen (16 medlemsförbund i SACO som samverkar)

Arbetsgivarförbundet Pacta tecknar också kollektivavtal (Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – ÖLA) med dessa centrala motparter:

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

Läs mer om arbetsstagarorganisationerna på lokal nivå på sidorna 46–47.

Förhållandet mellan dig och din arbetsgivare

Förhållandet mellan dig som anställd och din arbetsgivare styrs bland annat av arbetsrättslig lagstiftning. Lagen om anställningskydd (LAS), semesterlagen, arbetstidslagen (ATL) och medbestämmandelagen (MBL) är exempel på sådan lagstiftning. Det styrs också av villkor och bestämmelser i kollektivavtal och av det anställningsavtal du har. Arbetsgivaren kan också ha egna lokala avtal och riktlinjer.

Som anställd har du en facklig organisation som representerar dig vid förhandlingarna, förutsatt att du är medlem.

Kollektivavtal på central nivå

Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta tecknar centrala kollektivavtal med fackliga organisationer gällande många olika frågor så som löne- och anställningsvillkor, försäkringar, pensioner och samverkan. Majoriteten av de anställda omfattas av en så kallad huvudöverenskommelse om löne- och anställningsvillkor (HÖK). I HÖK ingår Allmänna bestämmelser som reglerar anställningsvillkoren. Det finns även möjlighet för lokala parter att teckna lokala kollektivavtal som gäller hos den enskilde arbetsgivaren.

En del arbetstagargrupper har istället löne- och anställningsvillkor som regleras genom fristående särskilda kollektivavtal, t.ex. arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA), personliga assistenter och anhörigvårdare (PAN) eller räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB).

På Sveriges Kommuner och Landstings webbplats www.skl.se hittar du alla centrala kollektivavtal.

Allmänna bestämmelser (AB)

Allmänna bestämmelser (AB) innehåller anställningsvillkor så som exempelvis arbetstider, bestämmelser vid sjukdom, föräldraledighet och semester. AB gäller för de flesta arbetstagare hos arbetsgivaren om inte annat avtal gäller, se ovan.

Anställningen

De flesta som arbetar i den kommunala sektorn är anställda tills vidare, men några har också tidsbegränsade anställningar. Den vanligaste tidsbegränsade anställningen är som vikarie. Du kan till exempel vara anställd som vikarie för någon som har semester eller är sjuk.

Andra tidsbegränsade anställningsformer är allmän visstidsanställning, provanställning och säsonganställning.

Arbetstid

Den normala arbetstiden för heltidsanställda arbetstagare är 40 timmar per helgfri vecka. Om du arbetar även om det är söndag och/eller helgdag är ditt heltidsmått i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka.

Lärare, dygnstjänstgörande personal i räddningstjänsten och vissa grupper inom vård och omsorg har särskilda villkor för sin arbetstid.

Flexetid

Arbetsgivaren kan efter överläggningar med din fackliga organisation besluta om att ni ska ha flexibel arbetstid på din arbetsplats.

Vad som gäller för flexetid regleras i lokalt kollektivavtal.

Lön och ersättningar

Avlöningsförmåner

Lön och övriga avlöningsförmåner betalas ut en av de fem sista dagarna i månaden. Ersättning för obekvämt arbetstid, jour och beredskap, kompensation för övertidsarbete och liknande betalas normalt ut månaden efter det att arbetet utfördes.

Månadslönen gäller för samma månad som den betalas ut, det är en preliminär lön som kan komma att justeras i efterhand om du exempelvis varit sjuk.

Löneform

Arbetsgivaren och den anställde kommer överens om vilken lön som ska gälla. Om du är anställd minst tre månader i sträck och minst 40 procent av heltid får du månadslön.

Om du är anställd kortare tid än tre månader och/eller har en anställning på mindre än 40 procent brukar timlön betalas ut istället.

Uppehållsanställning

Skolsköterskor, tandsköterskor, skolmåltidspersonal och vissa andra arbetstagare kan ha en så kallad uppehållsanställning. Det innebär att de arbetar 40 timmar i veckan, men har uppehåll under sommaren och vintern.

För dig som är uppehållsanställd beräknas lönen vanligtvis utifrån den månadslön som arbetsgivaren och den anställde kommit

överens om inklusive semester, multiplicerad med en så kallad uppehållslönefaktor. Denna faktor beror på hur långt arbetsåret är och på arbetstagarens ålder.

En arbetstagare med uppehållsanställning kan också komma överens med sin arbetsgivare om att istället få månadslön där man tagit hänsyn till arbetsårets längd.

Övertid, fyllnadsersättning med mera

Kompensation för övertidsarbete kan antingen ges i form av ekonomisk ersättning eller kompensationsledighet. Den övertid du arbetar som utförs två timmar före eller efter ordinarie arbetstid ersätts med 180 procent av timlönen eller 1,5 timmes kompensationsledighet för varje övertidstimme. Övrigt övertidsarbete ger vanligtvis 240 procent av timlönen eller två timmars ledighet för varje övertidstimme.

För att ersättas för övertidsarbete i ledig tid istället för pengar behöver du och din arbetsgivare komma överens om det, annars utges ekonomisk ersättning.

Om du är deltidsanställd gäller särskilda bestämmelser om ersättning vid så kallat fyllnadstidsarbete. Det betyder att du får en fyllnadslön som motsvarar 120 procent av din timlön, tills du har arbetat lika många timmar som en heltidsanställd.

För exempelvis lärare och läkare finns särskilda bestämmelser om övertid.

Obekväm arbetstid

Om du utför arbete på tid som enligt avtalet anses vara obekväm får du o-tillägg. Normalt får du bara o-tillägg för arbete som utförs på ordinarie arbetstid. Om din ordinarie arbetstid ligger på både vardagar och sön- och/eller helgdagar får du o-tillägg även de gånger när arbetet är fyllnads- eller övertidsarbete.

Vilken ersättning du får beror på vid vilken tid arbetet utförts.

Jour och beredskap

Som anställd kan du ha jour eller beredskap om arbetsgivaren anser att det är nödvändigt. Med jour menas att du är på din arbetsplats och arbetar om det behövs.

Om du har beredskap kan du vara hemma i din bostad men du ska om det behövs kunna utföra ditt arbete utan dröjsmål.

Även för jour och beredskap kan du få ledig tid istället för kontant ersättning om du och din arbetsgivare är överens om det.

Förskjuten arbetstid

Om du beordras att arbeta på andra tider än din ordinarie arbetstid kan du i vissa fall få tidsförskjutningstillägg de första 10 dagarna från det att arbetsgivaren meddelar förändringen. Tillägget betalas inte ut om din arbetsgivare har meddelat minst tio dagar i förväg att arbetstiden kommer att ändras. Om du och din arbetsgivare är överens om det kan ersättning utges i ledig tid istället för kontant ersättning.

Färdtid

Om du reser i ditt arbete på tid som ligger utanför din ordinarie arbetstid kan du få färdtidsersättning. Det gäller under förutsättning att resmålet ligger utanför den vanliga verksamhetsorten och att resan uppgår till minst 30 minuter. Med verksamhetsorten menas ett område inom 50 km från ditt tjänsteställe eller din bostad.

Ledighets- förmåner

Vid vissa tillfällen ger olika lagar dig rätt till ledighet. Det handlar till exempel om föräldraledighet, ledighet för studier eller vård av nära anhörig. Utöver detta ger AB dig möjlighet att få ledigt för enskild angelägenhet under vissa förutsättningar, exempelvis vid nära anhörigs bortgång.

Skyddsombud och fackliga förtroendemän har särskilda villkor för sin ledighet.

Utbildning

Enligt studieledighetslagen har du rätt till den ledighet som behövs för utbildningen förutsatt att du vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst 12 månader under de senaste två åren.

Arbetsgivaren kan besluta att du får behålla hela eller en del av lönen under en sådan studieledighet.

Semester

Semestervillkoren regleras i semesterlagen (SemL) och AB. Genom att omfattas av AB har du förmånligare semestervillkor än vad SemL anger.

Om du normalt sett arbetar måndag–fredag betraktas varje vardag under semestertiden som en semesterdag. Om du har andra arbetstider beräknas antalet semesterdagar så att en veckas semester alltid har fem semesterdagar, oavsett hur många procents arbetstid du har eller vilka tider du brukar arbeta.

Enligt SemL har du rätt till 25 dagars semester per år. Utöver detta ger AB dig rätt till extra semesterdagar efter en viss ålder.

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

Om du har fast månadslön får du i normalfallet betalda semesterdagar baserade på hur stor del av året som du har arbetat. Du både tjänar in din semester och tar ut den från den 1 januari till den 31 december.

Om du exempelvis har timlön, får du i samband med semestern en semesterlön som motsvarar minst tolv procent av din lön under intjänandeåret.

Du behåller din vanliga lön under semestern och får dessutom semesterdagstillägg för varje dag du är ledig. Om du har en fast kontant lön som uppräknad till heltid understiger 21 127 kr per månad får du även ett semesterlönetillägg.

Om du under ett semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar kan du spara en eller flera dagar till ett senare semesterår efter att du tagit ut dina 20 dagar. Du får maximalt ha 40 semesterdagar sparade.

Tjänar du in fler än 25 semesterdagar per år kan du omvandla de dagar som överstiger de 25 dagarna till semestertimmar för att möjliggöra semester del av dag. Du får maximalt ha 180 semestertimmar sparade.

För anställda med uppehålls- eller ferielön gäller särskilda bestämmelser om semester.

Sjukdom

Om du drabbas av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada har du enligt lag rätt till sjuklön från arbetsgivaren under vissa förutsättningar. Första sjukdagen är karensdag; då får du ingen sjuklön. De följande dagarna, dock längst till och med den 14:e dagen i sjukperioden, får du behålla 80 procent av din lön och vissa andra anställningsförmåner. Om du inte har rätt till sjuklön kan du få sjukpenning från Försäkringskassan.

När du har varit sjuk i mer än 14 dagar prövar Försäkringskassan om du har rätt till sjukpenning.

Utöver sjukpenningen från Försäkringskassan får du också sjuklön från arbetsgivaren motsvarande tio procent av lönen från den 15:e till den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Sjuklönen tillsammans med sjukpenningen från Försäkringskassan ger dig en kompensation som motsvarar ungefär 90 procent av din lön.

Om du är sjuk längre än 90 kalenderdagar kan du få ersättning för tio procent av lönebortfallet genom avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS-KL). Denna ersättning ansöker du själv om.

Om du har en månadslön som överstiger "taket" för sjukpenning kan du få en viss utfyllnad om du är sjuk längre än 14 dagar.

Om du måste söka vård under arbetstid på grund av akut sjukdom eller olycksfall har du rätt att behålla din lön under ditt första läkarbesök.

Föräldraledighet

Under graviditet kan du besöka mödrvårdscentralen på arbetstid med bibehållen lön. Möjligheten ges två gånger per graviditet under förutsättning att besöket inte kunnat bokas utanför arbetstid.

Du som har arbetat för samma arbetsgivare sammanhängande i 365 kalenderdagar, innan föräldraledigheten påbörjas, får ett föräldrapenningtillägg. Tillägget är tio procent av den lön du går miste om och betalas ut i 180 dagar fram tills barnet är 24 månader.

Om du är föräldraledig och har en månadslön som överskrider Försäkringskassans beräkningsunderlag för föräldrapenning får du föräldralön från din arbetsgivare för att kompensera för den del av lönen som inte ersätts med föräldrapenning. Föräldralönen betalas ut i högst 270 kalenderdagar. Föräldrapenningen och föräldralönen ger sammantaget en ersättning under ledigheten som motsvarar ungefär 90 procent av din lön.

Enskild angelägenhet

Om du behöver vara ledig för enskild angelägenhet kan du få behålla din lön i upp till tio arbetsdagar per år, om det finns synnerliga skäl för din ledighet. Synnerliga skäl kan vara att en nära anhörig är svårt sjuk eller går bort. Det kan också vara begravning, gravsättning av urna eller bouppteckning efter en nära anhörig.

Särskilda bestämmelser

För vissa grupper av arbetstagare finns det vissa avvikelser från AB. Dessa undantag anges i följande bilagor:

- ✘ anställning i personalpool (bilaga D),
- ✘ arbetstider med mera inom räddningstjänsten (bilaga E),
- ✘ särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal (bilaga J),
- ✘ särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet (bilaga L),
- ✘ arbetstider med mera för lärare (bilaga M),
- ✘ särskilda bestämmelser för uppehållsansättning (bilaga U),
- ✘ specialbestämmelser för läkare (bilaga 3 i HÖK - OFR:s förbundsområde Läkare).

Rese- bestämmelser

Om du reser utanför din vanliga verksamhetsort och måste övernatta borta får du traktamente och eventuellt resetillägg enligt traktamentsavtalet (TRAKT 04). Den vanliga verksamhetsorten är ett område inom 50 km från ditt tjänsteställe eller din bostad.

Om du kör med egen bil i tjänsten kan du få ersättning. Villkoren för det finns i bilersättningsavtalet (BIA).

Avtals-
försäkringar
med mera

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL)

Arbetstagare som omfattas av Sveriges Kommuner och Landstings samt Pactas kollektivavtal har en försäkring, AGS-KL, som ger dig kompletterande ersättning vid sjukskrivning efter den 90:e dagen. Villkor och detaljer om hur stor ersättningen är finns i försäkringsvillkoren för AGS-KL. För information om försäkringsvillkor kan du vända dig till din arbetsgivare, fackliga organisation eller AFA Sjukförsäkring.

Tänk på att det är du själv som måste ansöka om den här ersättningen. Du ansöker på en särskild blankett som du kan få av din arbetsgivare, fackliga organisation eller AFA sjukförsäkring.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)

Om du drabbas av en arbetsskada så har din arbetsgivare en försäkring, TFA-KL, som ger dig ersättning. Du kan bland annat få ersättning för inkomst du går miste om, för sveda och värk, lyte eller permanenta skador, samt vissa kostnader.

Villkoren för den här ersättningen och uppgifter om hur stor den är finns i försäkringsvillkoren för TFA-KL. För information om försäkringsvillkor kan du vända dig till din arbetsgivare, fackliga organisation eller AFA Sjukförsäkring.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)

Din arbetsgivare har också en tjänstegrupplivförsäkring, TGL-KL, som ger dina anhöriga ersättning om du avlider. Hur mycket som betalas ut beror på hur mycket du arbetat, din ålder vid dödsfallet och vilka efterlevande som finns. Beloppet består av ett visst antal prisbasbelopp. Prisbasbeloppet regleras i socialförsäkringsbalken (SFB).

Villkoren för den här ersättningen och uppgifter om hur stor den är finns i försäkringsvillkoren för TGL-KL. För information om försäkringsvillkor kan du vända dig till din arbetsgivare, fackliga organisation eller AFA Sjukförsäkring.

Omställningsavtal (KOM-KL)

Om du sägs upp på grund av arbetsbrist har du i vissa fall rätt till stöd från din arbetsgivare. Stödet kan vara ekonomiska förmåner och insatser för att du ska hitta annan sysselsättning. För att få stödet ska du ha varit tillsvidareanställd på minst 40 procent i minst tolv månader. Mer information om villkoren finns på omstallningsfonden.se.

Pensioner

Du som är anställd i kommun, landsting, region eller företag som ingår i Pacta får tjänstepension. Vilka bestämmelser som gäller för just dig beror på när du är född. Om du är född 1985 eller tidigare gäller KAP-KL; om du är född 1986 eller senare gäller AKAP-KL. Du som är född 1985 eller tidigare kan i vissa fall komma överens med din arbetsgivare om att omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL.

Din arbetsgivare betalar varje år in 4,5 procent av din inkomst till din tjänstepension. Du bestämmer själv hur din tjänstepension ska förvaltas. Det betyder att du själv väljer vilket försäkringsbolag som ska förvalta pengarna. Du väljer också om pengarna ska placeras i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring.

AKAP-KL

Om du omfattas av AKAP-KL betalar din arbetsgivare dessutom in en extra avgift. Den är på 30 procent av den del av lönen som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp (2015 motsvarade 7,5 inkomstbasbelopp en månadslön på 36 313 kr).

Om du inte själv aktivt väljer försäkringsbolag placeras pengarna hos KPA Pension i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd. Du kan dock välja bort återbetalningsskyddet.

Din ålderspension kan tidigast börja betalas ut när du fyllt 55 år.

KAP-KL

Om du omfattas av KAP-KL och har en lön över 7,5 inkomstbasbelopp (36 313 kr/mån år 2015) har du rätt till en förmånsbestämd ålderspension. Denna pension baseras på din lön och anställningstid i den kommunala sektorn efter det att du fyllt 28 år.

Den förmånsbestämda ålderspensionen är 55 procent av lönen mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och 27,5 procent mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. För att få fullständig förmånsbestämd ålderspension måste du ha arbetat 30 år eller mer i kommunal sektor från det att du fyllt 28 år.

Den förmånsbestämda ålderspensionen betalas ut resten av livet från det att du går i pension, men tidigast från 61 och senast från 67 års ålder. Om du avslutar din kommunala anställning av annat skäl än pension får du i stället en livränta.

Särskild avtalspension

Som anställd kan du göra en särskild överenskommelse med din arbetsgivare om hel eller partiell särskild avtalspension. Ni kan då komma överens om villkoren för denna särskilda avtalspension.

Om du är anställd inom räddningstjänsten kan du under vissa förutsättningar få särskild avtalspension, dock tidigast från 58 års ålder och som längst fram till 65 års ålder.

Pension till efterlevande

Om du skulle avlida under din anställning kan en efterlevandepension i vissa fall betalas ut till anhöriga.

Samverkans- avtal

Många av landets kommuner, landsting och regioner har ingått lokala samverkansavtal. Det betyder i praktiken att det mesta som rör vardagen på arbetsplatsen ska diskuteras och lösas där. Det kan handla om hur verksamheten ska utvecklas och bedrivas och om hur arbetsmiljön fungerar och kan förbättras. Chef och medarbetare möts vid regelbundna arbetsplatsträffar för att diskutera aktuella frågor. Tanken är att arbetstagare ska ges ökad möjlighet att vara delaktiga och påverka innan chefen fattar beslut. Genom att på det här sättet ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och idéer ska verksamheten bli effektivare.

Frågor som rör en stor enhet eller förvaltning ska tas upp i en samverkansgrupp. I den representeras medarbetarna av sina fackliga företrädare. Samverkansgruppen kan också fungera som skyddskommitté och ta upp arbetsmiljöfrågor.

Det brukar också finnas en central samverkansgrupp som tar upp övergripande frågor för hela kommunen, landstinget, regionen eller företaget. Genom samverkan uppfyller chefen/arbetsgivaren sin skyldighet att informera och förhandla enligt medbestämmandelagen (MBL).

I kommuner, landsting, regioner och företag som saknar samverkansavtal tillämpas i stället MBL. Då förhandlar arbetsgivaren bara med de fackliga organisationerna.

I MBL finns det bestämmelser om att arbetsgivaren måste förhandla med de fackliga organisationerna före beslut om viktiga förändringar av verksamheten. Enligt MBL måste arbetsgivaren också kontinuerligt informera facket om vissa saker.

I arbetsmiljölagen (AML) finns bestämmelser som ger både arbetstagarorganisation och dig som anställd inflytande över hur arbetsgivaren sköter arbetsmiljön.

Arbetsstagar- organisationer

Det finns omkring 35 arbetstagarorganisationer inom den kommunala sektorn.

På sidan 11 kan du se hur dessa organisationer förhandlar de centrala kollektivavtalen med SKL och Arbetsgivarorganisationen Pacta.

LO-förbund

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

TCO-förbund

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

SACO-an slutna förbund

- ✘ Akademikerförbundet SSR
- ✘ Civilekonomerna
- ✘ DIK
- ✘ Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA
- ✘ Jusek
- ✘ Kyrkans Akademikerförbund
- ✘ Fysioterapeuterna
- ✘ Lärarnas Riksförbund, LR
- ✘ Naturvetareförbundet
- ✘ SACO-förbundet Trafik och Järnväg, TJ
- ✘ SRAT

- ✘ Sveriges Arkitekter
- ✘ Sveriges Farmaceuter
- ✘ Sveriges Fartygsbefälsförening
- ✘ Sveriges Ingenjörer
- ✘ Sveriges Läkarförbund
- ✘ Sveriges Psykologförbund
- ✘ Sveriges Skolledarförbund
- ✘ Sveriges Universitetslärarförbund
- ✘ Sveriges Veterinärförbund
- ✘ Tjänstetandläkarföreningen

Fristående organisationer

- ✘ Brandmännens Riksförbund, BRF
- ✘ Ledarna

Förkortningar

Här ser du de förkortningar som används i boken för ett antal vanliga avtal och bestämmelser och annat.

AB	Allmänna bestämmelser
AFF	Kollektivavtal om fackliga förtroendemän
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar med flera
AML	Arbetsmiljölager
AKAP-KL	Avgiftsbestämd kollektivavtalad tjänstepension
ATL	Arbetstidslag
BAL 12	Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning
BEA	Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser
BUI 12	Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning
BIA	Bilersättningsavtal
FAS	Förnyelse - arbetsmiljö - samverkan i kommuner, landsting och regioner
FML	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor med mera
KAF	Kommunalt avtal om förhandlingsordning med mera
KAP-KL	Kollektivavtalad tjänstepension

KHA	Kommunalt huvudavtal
KOM-KL	Omställningsavtal för anställda hos kommuner och landsting, regioner med flera
LAS	Lag om anställningsskydd
LOA	Lag om offentlig anställning
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor med mera
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PFA	Pensions- och försäkringsavtal
PAN	Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare
RiB	Kollektivavtal för räddningspersonal i beredskap
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar med flera
TGL-KL	Tjänstegrupplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och landsting, församlingar med flera
TRAKT 04	Traktamentsavtal
ÖLA	Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor

Mina anställningsförmåner

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

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

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

ISBN 978-91-7345-289-2



9

789173 452892

 **SKL** *Kommentus*
ETT FÖRETAG INOM SVERIGES KOMMUNER OCH LÄNSTING