

TILLÄMPNINGSREGLER FÖR LIVSARBETSTIDS-MODELLEN

Tillämpningsreglerna avser överenskommelsen om Livsarbets-tid mellan IKEM, Innovations- och Kemiarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

Dessa regler tillämpas om inte överenskommelse träffas om andra regler mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart.

Om någon avvikelse inte aktualiseras, krävs ingen lokal överenskommelse om arbetstidskonto.

1 AVSÄTTNING TILL INDIVIDUELLA ARBETSTIDSKONTON

Individuella arbetstidskonton ska tillämpas för alla tjänstemän som omfattas av avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Avsättningarna utgör:

2 procent av beräkningsunderlaget under intjänandeåret den 31 mars 2025.

2,5 procent beräkningsunderlaget under intjänandeåret den 31 mars 2026.

Dessa kan kompletteras med följande:

Om de lokala parterna kommit överens om att lokalt avtalad arbetstidsförkortning under 1998-2001 ska anpassas till Livsarbets-tidsmodellen ska ett värde av 0,5 procent tillföras modellen för respektive dag som anpassats enligt följande:

	2025	2026, och följande avtalsår
Anpassning av en dag	2,5	3,0 procent
Anpassning av två dagar	3,0	3,5 procent
Anpassning av tre dagar	3,5	4,0 procent

Anpassning av lokalt avtalad arbetstidsförkortning beskrivs mer utförligt under rubrik 8.

Om nationaldagsfrågan inte hanterats på annat sätt av lokala parter kan även en avsättning tillkomma med 0,125 procent. Någon avsättning görs dock inte för tjänstemän i kontinuerligt 3 skiftarbete med storhelgsdrift eller tjänstemän i kontinuerligt 3 skiftarbete med storhelgsstopp, om arbetet stoppas under nationaldagen. Överenskommelsen om nationaldagen beskrivs mer utförligt under rubriken 9 nedan.

2 INTJÄNANDEPERIOD OCH AVSÄTTNINGSTIDPUNKT

Som huvudregel gäller att ett intjänandeår löper från den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år och att avsättningen till arbetstidskontot sker per den 31 mars påföljande år.

Av praktiska och administrativa skäl kan avsättningen till arbetstidskonto, efter lokal överenskommelse, beräknas per kalenderår. Intjänandet sker då från den 1 januari till den 31 december och avsättning till arbetstidskontot sker då den 31 december respektive år.

3 BERÄKNINGSUNDERLAG

I beräkningsunderlaget ingår vad som respektive år utbetalats för arbete på, för tjänstemannen, ordinarie arbetstid, i form av:

- månadslön inklusive rörliga lönedelar, vilket inkluderar:
 - bibehållen lön vid uttag av kompensationsledighet efter övertidsarbetet och
 - bibehållen lön vid uttag av arbetstidsförkortning som ledig tid
- ersättning för förskjuten arbetstid som utbetalats under ordinarie arbetstid och vid uttag av arbetstidsförkortning
- lön vid permission
- sjuklön (2:a t o m 14:e kalenderdagen)
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Förtroendemannalagen
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Utvecklingsavtalet

I beräkningsunderlaget **ingår inte** exempelvis:

- sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen
- övertidsersättning
- inställelseersättning
- särskilt tillägg vid övertidsarbete under veckoslut
- beredskapsersättning och jourtidsersättning
- resttidsersättning
- semesterlön och semesterersättning
- föräldraledighetstillägg
- förslagsersättning
- traktamenten och kostnadsersättningar
- engångsbelopp i form av tantiem, gratifikation eller årsbonus som inte har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- avsättning till arbetstidskontot som uttas som kontant ersättning eller pensionspremie

4 UPPGIFT TILL TJÄNSTEMANNEN

Arbetsgivaren ska, enligt huvudregeln, före maj månads utgång (alternativt februari året efter vid tillämpning av kalenderår) varje avsättningsår lämna uppgift till tjänstemannen om storleken på det belopp samt antalet dagar som avsättningen omfattar. (Blankett finns att laddas ner på www.ikem.se).

5 VAL AV ALTERNATIV

Avsättningen (tid/pengar) till arbetstidskontot kan uttas:

- som **betald ledig tid** (förkortad årsarbetstid),
- som **pensionspremie** (förkortade livsarbetstid) eller som
- **kontant ersättning** (engångsbelopp).

Tjänstemannen ska under juni månad (alt mars vid tillämpning av kalenderår) underrätta arbetsgivaren om hur avsättningen ska utnyttjas. Tjänstemannen har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen. Vid ickeval utges avsättningen som kontant ersättning.

6 AVSÄTTNING SOM BETALD LEDIG TID

6.1 FÖRHÅLLET AVSÄTTNING — BETALD LEDIG TID

Väljer tjänstemannen betald ledig tid ges ledighet enligt följande:

A Beräkningsperiod: huvudregel (se punkt 2)

Intjänandeperiod	Procent	Betalad ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år	2 (31/3 2025) 2,5 (31/3 2026)	Motsvarande tid närmast efter intjänandeperioden	4 (2025) 5 (2026)
Om nationaldagsfrågan inte hanteras på annat sätt lokalt	+0,125		0,25
Om lokal anpassning gjorts av en, två eller tre dagars arbetstidsförkortning från avtal 1998-2001	+0,5 +1,0 +1,5		1 2 3
Maximalt värde	3,625 (2025) 4,125 (2026)		7,25 (2025) 8,25 (2026)

B Beräkningsperiod: kalenderår (se punkt 2)

Intjänandeperiod	Procent	Betalad ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/1 — 31/12 år 1	2 (1/1 2025) 3 (1/1 2026)	1/1— 31/12 år 2	4 (1/1 2025) 5 (1/1 2026)

En rätt till ledighet om fyra (fem) dagar förutsätter ett fullt intjänande av de 2 (2,5) procenten under intjänandeperioden. Om fullt intjänande inte sker såsom vid deltidsarbete, om anställningen varat under endast del av intjänandeåret före uttagsåret samt vid frånvaro som inte ingår i beräkningsunderlaget, ska antalet dagar reduceras i motsvarande grad. Exempelvis motsvarar avsättningen för en tjänsteman som arbetat 50 procent under hela året, en avsättning på 50 procent av 4 dagar, dvs två dagars arbetstidsförkortning.

Exempel 1

Det totala antalet ordinarie arbetstimmar under år X är 2012 timmar. Det totala antalet timmar som ingår i beräkningsunderlaget är 1006 timmar, Avsättningen till dagar blir då $1006/2012 \times 4$ dagar.

Exempel 2

Det är inte ovanligt att beräkningen görs något mer förenklad exempelvis genom att beräkningen sker vecko- eller månadsvis., Frånvaro som inte ingår i beräkningsunderlaget avräknas som hela veckor eller månader vilket ger en proportionering om $2\frac{6}{5}$ alternativt 6/12.

Alternativ beräkningsregel (Procentberäkning)

Som alternativ till ovanstående kan lokal överenskommelse träffas om att följande ska tillämpas:

Den lediga tiden, det år då uttaget görs, utgör 2,0 procent 2025 (2,5 procent 2026) av den enskilde tjänstemannens faktiskt arbetade timmar under ordinarie arbetstid samt av arbetsgivaren betalda lediga timmar, utom semester, under intjänandeperioden (enligt huvudregel alternativt per kalenderår).

Ledigheten tas ut under efterföljande 12 månaders period.

Beroende på lokala överenskommelser om nationaldagsfrågan och anpassning av arbetstidsförkortning 1998-2001 justeras värdet 2,0 (2,5) procent på samma sätt som beskrivs i tabellen ovan.

6.2 BETALD LEDIG TID

Under ledigheten erhåller tjänstemannen oförändrad lön, d v s den lön och de ersättningar som skulle ha utgetts om arbete hade utförts på ordinarie arbetstid. Parterna konstaterar det önskvärda i att samma principer för beräkning av ledig tid ska tillämpas på samtliga anställda i företaget.

Om beräkning av lediga dagar ska omvandlas till timmar i tidbank, motsvarar en dag 8 timmar

6.3 FÖRLÄGGNING AV BETALD LEDIG TID

Förläggning av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Därvid ska såväl verksamhetens krav som tjänstemannens önskemål beaktas.

Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett år till ett annat. Ledighet som inte uttagits förfaller och ersätts genom kontant betalning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor § 9 Mom 3:1, dvs aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön) dividerad med 175.

Om den alternativa regeln (procentberäkning) för beräkning av betald ledig tid används, har tjänstemannen dock rätt att, efter överenskommelse, spara eventuell överskjutande tid som kan uppstå genom att ledigheten tas i form av hela lediga dagar/skift/arbetspass. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till ytterligare en dag/skift/arbetspass.

7 AVSÄTTNING SOM PENSIONSPREMIE

Tjänsteman som väljer att disponera avsättningen på arbetstidskontot som pensionspremie får möjlighet att

- **Få högre pension eller**
- **Gå i pension tidigare**

Om tjänstemannen väljer att avsättningen ska användas till pensionspremie ska arbetsgivaren anmäla in den aktuella premien till Collectum. information hur anmälan ska ske och vilken aktuell administrativ premie som Collectum tar ut av den anställda finns på www.collectum.se.

Redovisning och inbetalning av de avsatta medlen ska ske senast under juli månad.

Anmärkning:

De lokala parterna kan överenskomma om att utse särskild förvaltare för avsättningen till pensionspremie. Administrationsavtalet gäller inte i sådant fall.

8 AVSÄTTNING SOM KONTANT ERSÄTTNING

Till tjänsteman som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning, ska avsättningen utbetalas under juli månad (alt april månad vid tillämpning av kalenderår). Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.

Till tjänstemän som slutar sin anställning utbetalas avsättningen kontant senast en månad efter det att anställningen upphört. Avsättningen kan efter anmälan från tjänstemannen senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie.

9 NATIONALDAGSFRÅGAN

2007 års överenskommelse med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna samt Ledarna innebar även att den s k nationaldagsfrågan fick sin lösning. Överenskommelsen innebär följande tillämpning:

Heltidsanställda tjänstemän som arbetar dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift, är berättigade till **två timmars kompensation** varje år pga. att nationaldagen har blivit allmän helgdag i stället för annandag pingst. Kompensationen ska proportioneras vid deltidarbete eller arbete under delar av året.

De lokala parterna ska komma överens om hur kompensationen ska hanteras (exempelvis genom att förlägga en extra ledig dag de år den 6 juni infaller på en lördag eller söndag).

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ska värdet av denna uppgörelse tillföras respektive livsarbetsstidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning. I företag där pensionspremie är huvudalternativ så ska det tillämpas. Kompensationen ska då sättas värdet 0,125 %.

Ovanstående framgår av Bilaga "Överenskommelse om nationaldagen".

10 ANPASSNING AV LOKALA AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Avtalad arbetstidsförkortning har varit en del av tjänstemännens avtal sedan 1998. Under avtalsperioden 1998 — 2001 tillämpades dock en förenklad modell som i huvuddrag innebar att de lokala parterna skulle diskutera arbetstidsfrågor som bland annat flexibilitet och förkortning. Träffades inte överenskommelse om arbetstidsförkortning, skulle lönen höjas med 0,5% respektive avtalsår (fr o m den 1 april 1998).

Träffades överenskommelse om arbetstidsförkortning innebar detta en dags betald ledighet år 1999, ytterligare en dag år 2000 (totalt två dagar) och ytterligare en dag år 2001 (Totalt tre dagar). Avseende dessa tre dagar finns inga centralt överenskomna tillämpningsregler beträffande intjänande m m.

De arbetsgivare som inte träffade lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning eller som blivit bundna av tjänstemannaavtalet den 1 april 2001 eller senare omfattas inte av dessa 3 dagar.

Dessa lokala avtal ingår inte i den centralt avtalade Livsarbetsstidsmodellen, men dessa kan efter lokal överenskommelse anpassat till livsarbetsstidsmodellen, som då tillförs ett värde om 0,5 procent för var och en av de tre dagar som avtalet avsåg. Värdet av livsarbetsstidsmodellen anpassas då enligt följande:

Anpassning av en dag	2,5 procent
Anpassning av två dagar	3,0 procent
Anpassning av tre dagar	3,5 procent

BILAGA 1, ARBETSTIDSFÖRKORTNINGENS FRAMVÄXT

Avtalad arbetstidsförkortning har varit en del av tjänstemännens avtal sedan 1998.

AVTALSPERIODEN 1998-2001

Under avtalsperioden 1998 — 2001 tillämpades en förenklad modell som i huvuddrag innebar att de lokala parterna skulle diskutera arbetstidsfrågor som bl a flexibilitet och förkortning. Träffades inte lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning, skulle lönen höjas med 0,5% respektive avtalsår (fr o m den 1 april 1998).

Träffades lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning innebar detta en dags betald ledighet år 1999, ytterligare en dag år 2000 (totalt två dagar) och ytterligare en dag år 2001 (Totalt tre dagar). Avseende dessa tre dagar finns inga centralt överenskomna tillämpningsregler beträffande intjänande m m. De arbetsgivare som inte träffade lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning eller som blivit bundna av tjänstemannaavtalet den 1 april 2001 eller senare omfattas inte av dessa 3 dagar.

AVTALSPERIODEN 2001-2004

1 avtalsuppgörelsen 2001 träffades överenskommelse om att utökad arbetstidsförkortning fortsätta skulle ske i Livsarbetstidsmodellen och under avtalsperioden 2001-2004 tillfördes livsarbetstidsmodellen ett värde om 1,5 procent motsvarande 3 dagars arbetstidsförkortning. De lokala avtal om arbetstidsförkortning som träffats under avtalsperioden 1998-2001 kan efter lokal överenskommelse anpassat till livsarbetstidsmodellen, som då tillförs ett värde om 0,5 procent för var och en av de tre dagar som avtalet avsåg.

AVTALSPERIODEN 2004-2007

Under avtalsperioden 2004 — 2007 tillfördes ytterligare 0,5 procent motsvarande 1 dags arbetstidsförkortning.

AVTALSPERIODEN 2007-2010

Under avtalsperioden 2007-2010 tillfördes ingen ytterligare arbetstidsförkortning utöver tidigare överenskommelser. Parterna överenskom dock om en lösning avseende nationaldagen som innebär att ett värde motsvarande 2 timmar eller 0,125 procent tillförs Livsarbetstidsmodellen om inte lokala parter avtalat om att hantera värdet på annat sätt.

Det avtal som träffades 2007 och som avsåg perioden fram t o m 31 mars 2010 innehöll även en bestämmelse om att tjänstemännen skulle få tillgodoräkna sig ett värde om 0,6 procent som kompensation för en höjning av premien till arbetarnas avtalspension. Den avsättningen skulle hanteras inom ramen för Livsarbetstidsmodellen men kunde enbart tas ut som pensionspremie eller kontant ersättning. Den kompensationen är efter en överenskommelse mellan parterna den 29 maj 2018 avförd från Livsarbetstidsmodellen och hanteras nu inom ramen för delpensionssystemet.

AVTALSPERIODEN 2010 - 2025

Från den första april 2010 och fortsatt omfattar Livsarbetstidsmodellen årligen ett värde om 2,125 procent motsvarande 4,25 dagar.

Sammantaget med lokala överenskommelser om arbetstidsförkortning gjorda 1998-2001, kan Livsarbetstidsmodellen sammanförd med lokalt avtalad arbetstidsförkortningen uppgå till ett värde av 3,625 procent motsvarande 7,25 dagar.

AVTALSPERIODEN 2025 —

Från den första april 2026 och fortsatt omfattar Livsarbetsstidsmodellen årligen ett värde om 2,625 procent motsvarande 5,25 dagar.

Sammantaget med lokala överenskommelser om arbetstidsförkortning gjorda 1998-2001, kan Livsarbetsstidsmodellen sammanförd med lokalt avtalad arbetstidsförkortningen uppgå till ett värde av 4,125 procent motsvarande 8,25 dagar.