

Protokoll

Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m m för perioden fr o m den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010
Parter	Arbetsgivareföreningen SRAO Journalistförbundet
Tid	den 17 oktober 2007
Plats	SRAO:s lokaler, Karlavägen 108, Stockholm
Närvarande för	SRAO Jörgen Bjerndell Susanne Abbefalk Svante Rosing Karin Lindgren (delvis)
	Journalistförbundet Agneta Lindblom Hulthén Jeanette Janson Martin Lindeblad

§ 1 UPPGÖRELSEN

Arbetsgivareföreningen SRAO och Journalistförbundet träffar följande uppgörelse.

Parterna fastställer löneavtal för perioden 2007-04-01 – 2010-03-31 enligt **bilaga 1**.

Parterna fastställer avtal om allmänna villkor 2007-04-01 – 2010 -03-31 enligt **bilaga 2**.

Samtliga övriga mellan parterna den 31 mars 2007 gällande avtal gäller därefter utan ändring med de uppsägningstider som framgår av respektive avtal.

§ 2 UPPHOVSRÄTTSMEDEL

Uppräkningen för 2007 av upphovsrättsersättningsbeloppen enligt § 11 mom 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor för Sveriges Television (SVT), Sveriges Radio (SR) och Sveriges Utbildningsradio (UR) skall i särskild ordning fastställas efter gemensamma överläggningar mellan SRAO, Sif, Sveriges Ingenjörer/DIK-föbundet och Journalistförbundet. Överläggningarna skall, om inte samtliga parter enas om annat, inledas så snart SRAO har träffat

avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för en ny avtalsperiod med samtliga motparter inom avtalsområdet.

Uppräkningen sker med utgångspunkt från nedanstående belopp.

SVT	4 072 000 kr
SR	458 100 kr
UR	203 600 kr

Beloppen skall fördelas mellan i SVT, SR och UR anställda upphovsmän, som omfattas av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor mellan SRAO och Sif, Sveriges Ingenjörer/DIK-förbundet respektive Journalistförbundet. Om enighet inte går att uppnå mellan samtliga parter skall beloppen räknas upp med värdet av första årets avtalshöjningar enligt det avtal, som för de anställda utgör det fördelaktigaste avtalet.

§ 3 SÄRSKILDA FRÅGOR

1. Parterna har under förhandlingarna konstaterat att man har olika tolkning avseende tillämpningen av de principer för lönesättning som framgår av avtalet om allmänna villkor § 6. Parterna har därför enats om att inrätta en arbetsgrupp, med 2 representanter var, som skall arbeta fram till 1 maj 2008 i syfte att, om möjligt, enas om en gemensam tolkningen avseende tillämpningen av § 6 i avtalet om allmänna villkor.
2. Parterna har, enligt bilaga 2, kommit överens om ett nytt avtal om allmänna villkor för avtalsperioden. Parterna konstaterar att det nya avtalet kan innebära vissa svårigheter i tolkning och tillämpning inledningsvis. För att följa upp och utvärdera det nya avtalet tillsätter parterna en gemensam utvärderingsgrupp. Parterna är därvid överens om att särskilt följa tillämpningen av tidsbegränsad anställning. Senast den 30 juni 2009 skall arbetsgruppen lämna en rapport till parterna. Gruppen skall bestå av företrädare för både de lokala och centrala parterna och varje part har att utse max 4 företrädare.
3. Parterna noterar att de lokala parterna vid SVT, före den 1 december dock senast den 31 december 2007, avser att träffa ett särskilt lokal avtal om arbetstidsformer m.m. som komplement till § 4 Arbetstid.
4. Parterna är överens om att § 4 Arbetstid i avtalet om allmänna villkor skall tillämpas från och med 2008 01 01, om inte lokala parter kommer överens om annat. Företagen skall under denna tid kunna göra nödvändiga anpassningar av de lokala administrativa systemen och kunna överföra de anställda till de nya arbetstidsformerna m.m. enligt avtalet.
5. Parterna har under förhandlingarna diskuterat, och gemensamt konstaterat, behov av ökade kunskaper om upphovsrätt, särskilt avseende den ideella rätten, bland journalister. Med anledning därav rekommenderas de lokala parterna att särskilt beakta detta behov vid planering av kompetensutvecklingsinsatser.

§ 4 ANLITANDE AV PRODUKTIONSBOLAG

Arbetsgivarparten förklarar att det är arbetsgivarens ambition att koncernens bolag vid anlitande av produktionsbolag använder sig av företag som driver sin verksamhet i enlighet med god sed på arbetsmarknaden. Vägledande vid denna bedömning kan t.ex. vara huruvida det anlitate företaget har kollektivavtal eller eljest kan anses uppfylla de allmänna krav som ställs på ett företag enligt 39 §, MBL.

Protokollsanteckning

1. Arbetsgivaren skall vid den påkallade förhandlingen om tidsbegränsad anställning ange skälen för anställningen.
2. Under förhandlingarna har Journalistförbundet lyft upp problemet med s.k. utlasning. Med anledning härav har SRAO förklarat att de tidsbegränsade anställningsformerna skall tillämpas på ett ansvarsfullt sätt.

Ensidig protokollsanteckning av Journalistförbundet

Ett effektivt utnyttjande av avsatta medel för kompetensutveckling förutsätter att antalet kompetensutvecklingsdagar inte är för få. Med hänvisning till tillgänglig statistik från SCB menar Journalistförbundet att kompetensutvecklingsråden skall arbeta med inriktning mot att alla medarbetare skall erhålla minst fem dagars journalistspecifik kompetensutveckling per år.

§ 5 GILTIGHETSTID

Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller fr o m den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010 och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalet om allmänna villkor (bilaga 2) § 4 arbetstid gäller från 1 januari 2008 om inte de lokala parterna kommer överens om annat. Avtalen kan av endera parten sägas upp avseende det sista avtalsåret. Sådan uppsägning skall ske senast den 31 december 2008.

Arbetsgivareföreningen SRAO

Journalistförbundet

Jörgen Bjerndell

Agneta Lindblom Hulthén

Löneavtal

1 april 2007 – 31 mars 2010

mellan

ARBETSGIVAREFÖRENINGEN SRAO - JOURNALISTFÖRBUNDET

1. Löneprinciper

De principer för lönesättningen som framgår av § 6 i avtalet om allmänna villkor utgör grund för de lokala lönerevisionerna enligt detta avtal.

2. Riktlinjer för det lokala lönerevisionsarbetet

Parterna är, beträffande genomförandet av de lokala löneförhandlingar som förutsätts enligt löneavtalet, ense om att dessa skall inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av löneavtalet och § 6 avtalet om allmänna anställningsvillkor och därvid enas om formerna för det fortsatta lönerevisionsarbetet.

I samband med sådan förberedelse för lönerevision skall parterna som underlag för den kommande löneöversynen enligt 3.2 nedan även analysera i vilken utsträckning förändringar har skett i den journalistiska yrkesrollen sedan föregående lönerevision vad avser olika befattningars innehåll och utveckling, med hänsyn tagen till de lönepolitiska principer som framgår av avtalets § 6.

Parterna är överens om att verka för att ett aktivt arbete bedrivs på företagen för att undanröja eventuellt förekommande osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i likvärdiga befattningar. Arbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning vilket innebär att arbete skall ske med kartläggning, analys och aktiva åtgärder. Vid upptäckt av osakliga löneskillnader skall dessa åtgärdas omgående.

3. Löner m m för avtalsåren den 1 april 2007 – 31 mars 2010

3.1 Lokal lönerevision

Den 1 april 2007 skall den individuella lönen höjas med 1000 kr vilket motsvarar 3,4 % av den individuella fasta kontanta lönen (inkl fasta lönetillägg) för Journalistförbundets medlemmar, som per den 31 mars 2007 omfattas av löneavtalet.

Den 1 april 2008 ställs till de lokala parternas förfogande en lönepott motsvarande 2,9 % av de fasta kontanta lönerna (inkl fasta lönetillägg) för Journalistförbundets medlemmar, som per den 31 mars 2008 omfattas av löneavtalet.

Den 1 april 2009 ställs till de lokala parternas förfogande en lönepott motsvarande 2,9 % av de fasta kontanta lönerna (inkl fasta lönetillägg) för Journalistförbundets medlemmar, som per den 31 mars 2009 omfattas av löneavtalet.

De lokala parterna har rätt att disponera över angivna potter och tidpunkter för lönerevisionen på sätt de lokala parterna träffar överenskommelse om.

3.2 Lokal löneöversyn

De lokala parterna skall per den 1 april år 2008 respektive 1 april 2009, utöver vad som framgår av punkt 3.1, förhandla om löneökningar i syfte att för Journalistförbundets medlemmar bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående journalistförbundsmedlemmarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens, som är av vikt för verksamheten.

Särskild hänsyn skall vidare tas till individer med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling.

Lönen för sådan nyanställd, oavsett anställningsform, som för första gången efter anställningstillfället är föremål för löneöversyn med stöd av detta löneavtal, prövas särskilt om journalistklubben begär det. Om sådan prövning leder till att särskilda lönehöjningar skall utges för berörd nyanställd skall så ske utöver det lokala löneutrymme, som står till parternas förfogande enligt detta löneavtal.

Översynen skall göras utifrån de löneprinciper som anges i § 6 avtalet om allmänna villkor.

Enas inte lokala parter om annat så skall löneöversynen omfatta 0,5 % för 2008 respektive 0,5 % per för 2009.

Löneökningar till följd av löneöversyn gäller med verkan från samma tidpunkter som gäller löneökningar enligt punkt 3.1.

Anmärkning till 3.1 och 3.2

Skulle någon individ likväl inte få del av löneökning skall – på endera partens begäran – särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.

3.3 Lägsta löner

Efter lönerevision per respektive lönerevisionstidpunkt skall lönen för nedan angivna befattningskategorier uppgå till lägst

	1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst 120 poäng lägst	19 516 kr/mån	20 180 kr/mån	20 866 kr/mån
För övriga medarbetare lägst	17 663 kr/mån	18 264 kr/mån	18 885 kr/mån

Befattningar som omfattas av lägstlönegarantin

Fotograf, Tecknare i nyhetsverksamheten, programtextare-Text-TV, bildredaktör - nyhetsverksamheten, redaktör, sändningsledare, producent/reporter, redaktör-Text-TV, redaktionell arbetsledare, producent, redigerare, redaktionssekreterare, reporter, bildproducent.

Lägstlönebeloppen ovan avser medarbetare med heltidsanställning. För deltidsarbetande medarbetare reduceras beloppen med hänsyn till deltidsanställningens omfattning.

4. Omfattning

Anställning senast den 31 mars 2007, 31 mars 2008 respektive 31 mars 2009

Löneavtalet för respektive avtalsår omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2007, 31 mars 2008 respektive 31 mars 2009.

Undantag för vissa kategorier

Löneavtalet pkt 3.1 och 3.2 omfattar inte medarbetare som den 31 mars 2007, 31 mars 2008 respektive 31 mars 2009

- inte fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han omfattas av medarbetaravtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om medarbetare, som den 31 mars 2007, 31 mars 2008 respektive 31 mars 2009 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av medarbetarens lön.

Medarbetare som den 31 mars 2007, 31 mars 2008 respektive 31 mars 2009 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 april 2007 eller senare, 1 april 2008 eller senare, respektive 1 april 2009 eller senare och inte har fått löneförhöjning enligt vad som anges i löneavtalet skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att medarbetarna vid företaget underrättats om att respektive lönerevision är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för honom till lönehöjning

Anställningsavtal den 1 oktober 2006 eller senare, 1 oktober 2007 eller senare, respektive 1 oktober 2009 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2006 eller senare, 1 oktober 2007 eller senare, respektive 1 oktober 2008 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och det vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av respektive års lönerrevision skall medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningen skall denna avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid lönerrevisionstillfällena såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat träffas.

5. Tillämpningsregler

Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje medarbetare.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

Sjukavdrag

Sjukavdrag t o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande ob-ersättning. Sjukavdrag fr o m 16:e kalenderdagen skall inte omräknas retroaktivt.

6. Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning 1 april 2007 eller senare, 1 april 2008 eller senare, respektive 1 april 2009 eller senare och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta eller annan berörd försäkringsgivare anmäla lönen efter lönerrevisionen den 1 april 2007, 1 april 2008 respektive 1 april 2009.

7. Förhandlingsordning och fredsplikt

Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Central förhandling skall påkallas inom 4 veckor efter avslutad lokal förhandling och senast den 1 oktober 2008 resp 1 oktober 2009 såvida de centrala parterna inte enas om annat.

Hinder mot förhandling

De centrala parterna är ense om att förhandlingsfrågor efter ovan angivna tidsfrister inte skall aktualiseras, såvida det inte har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

Nämnden för lönefrågor

Kan de centrala parterna inte enas om löneavtalets tillämpning, kan endera parten inom tre månader från den centrala förhandlingens avslutande, hänskjuta frågan till nämnden. Nämnden består av fyra ledamöter, varav parterna utser två ledamöter var. Parterna utser vidare var sin sekreterare.

Nämnden har att utge utlåtande i tvisten avseende punkt 1 -3.

Vid tvist om punkterna 4 – 6 utses en särskild opartisk ordförande till nämnden. Nämndens beslut avseende pkt 4 – 6 kan inte överprövas.

Arbetsgivareföreningen SRAO

Svenska Journalistförbundet

**Arbetsgivareföreningen SRAO
och
Journalistförbundet**

KOLLEKTIVAVTAL

om

Allmänna anställningsvillkor för medarbetare

2007 års lydelse

Giltighetstid: 1 april 2007 – 31 mars 2010

Innehåll

KOLLEKTIVAVTAL	1
ALLMÄNNA DEFINITIONER	8
§ 1 AVTALETS OMFATTNING	10
MOM 1 AVTALETS OMFATTNING	10
MOM 2 UNDANTAG	10
MOM 2:1 VISSA MEDARBETARE	10
MOM 2:2 PENSIONÄRER	10
MOM 2:3 LOKALA AVTAL	10
§ 2 ANSTÄLLNING	12
MOM 1 ANSTÄLLNING TILLS VIDARE	12
MOM 2 ANSTÄLLNING FÖR VISS TID	12
MOM 2:1 TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING	12
MOM 2:2 VIKARIAT	12
MOM 2:3 PROGRAMANSTÄLLNING	13
MOM 2:4 PENSIONÄR	13
MOM 2:5 PROVANSTÄLLNING	13
MOM 2:6 FÖRETRÄDESRÄTT	13
MOM 2:7 INFORMATION TILL LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION	14
MOM 3 VISSTIDSANSTÄLLNING I ANNAT FÖRETAG	14
§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER	15
MOM 1 ARBETSSKYLDIGHET	15
MOM 2 DISKRETIONSSKYLDIGHET	15
MOM 3 SKYDDANDE AV FÖRETAGETS OPARTISKHET	15
MOM 4 INNEHAV AV ANNAN BEFATTNING MM	15
MOM 5 NYTTJANDE AV PROGRAMUPPSLAG UTANFÖR FÖRETAGET	16
MOM 6 OPARTISKHET I TJÄNSTEN	16
§ 4 ARBETSTID	17
MOM 1 OMFATTNING	17
MOM 1:1 OMFATTNING	17
MOM 1:2 UNDANTAG FRÅN VISSA BESTÄMMELSER	17
MOM 1:3 ÖVERENSKOMMELSE OM UNDANTAG FRÅN ÖVERTIDSERSÄTTNING	17
MOM 2 ORDINARIE ARBETSTID	18
MOM 2:1 NORMALARBETSTID	18
MOM 2:2 PRODUKTIONSARBETSTID	18
MOM 2:2:1 SCHEMALÄGGNINGSGREGLER	18

MOM 2:2:2	BEGRÄNSNINGSREGLER	19
MOM 2:3	ARBETSTID VID KURS ELLER KONFERENS	21
MOM 2:4	UPPGIFTER OM ARBETSTID	22
MOM 3	ÖVERTID	22
MOM 3:1	ÖVERTIDSARBETE	22
MOM 3:2	ÅRLIGT ALLMÄNT ÖVERTIDSUTTAG	22
MOM 3:3	BEGRÄNSNINGSMÅTT AV ÖVERTIDSUTTAG	22
MOM 3:4	AVRÄKNING AV ÖVERTID	22
MOM 3:5	EXTRA ÖVERTIDSUTTAG	23
MOM 3:6	NÖDFALLSÖVERTID	23
MOM 3:7	ANTECKNING AV ÖVERTID	23
MOM 4	ÖVERTIDSERSÄTTNING	23
MOM 4:1	ÖVERTIDSERSÄTTNINGENS STORLEK	23
MOM 4:1:1	ERSÄTTNINGSFORMER	23
MOM 4:1:2	ÖVERTIDSARBETE EJ ANSLUTET TILL ORDINARIE ARBETSTID	23
MOM 4:1:3	ERSÄTTNING OCH TIDSGRÄNSER	24
MOM 4:2	ÖVERTIDSERSÄTTNING DELTIDSANSTÄLLDA	24
MOM 5	ERSÄTTNING FÖR ARBETE PÅ OBEKVÄM TID	25
MOM 5:1	ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID	25
MOM 5:2	UNDANTAG FRÅN ERSÄTTNINGSGREGLERNA	26
MOM 5:3	ÖVERTIDSERSÄTTNING OCH ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID	26
MOM 5:4	SJUKLÖN OCH ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID	26
MOM 5:5	FÖRUTSÄTTNING FÖR ERSÄTTNING	26
MOM 6	BEREDSKAP	27
MOM 6:1	ERSÄTTNING FÖR BEREDSKAP	27
MOM 7	NATIONALDAGEN	27
§ 5 RESOR I TJÄNSTEN		28
MOM 1	ARBETSTID VID TJÄNSTERESA	28
MOM 1:1	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	28
MOM 1:2	ARBETSTID M M VID INRIKES TJÄNSTERESA	28
MOM 1:2:1	INRIKES TJÄNSTERESA	28
Mom 1:2:2	Ledighet under inrikes tjänsteresa	28
MOM 1:3	ARBETSTID M M VID UTRIKES TJÄNSTERESA	28
Mom 1:3:1	Ledighet under utrikes tjänsteresa	29
MOM 1:4	TILLFÄLLIG PRODUKTIONSPLATS	29
MOM 2	SOCIAL TRYGGHET	30
MOM 3	RESTID INOM SVERIGE	30
MOM 4	RESTID VID UTRIKES TJÄNSTERESA	30
§ 6 LÖN OCH LÖNEBILDNING		31
MOM 1	GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNING	31
MOM 2	VÄRDERING AV BEFATTNING, MEDARBETARE OCH ARBETSLEDARE	31
MOM 2:1	KRITERIER VID VÄRDERING AV BEFATTNING OCH MEDARBETARE	32
MOM 2:2	KRITERIER VID VÄRDERING AV ARBETSLEDARE	32
MOM 3	MÅNADSLÖN	33
MOM 4	LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD	33
§ 7 SEMESTER		34

MOM 1	ALLMÄN BESTÄMMELSE	34
MOM 2	SEMESTERÅR OCH INTJÄNANDEÅR	34
MOM 3	SEMESTERNS LÄNGD M M	34
MOM 3:1	SEMESTERNS LÄNGD	34
MOM 3:2	GARANTI	34
MOM 4	SEMESTERLÖN, SEMESTERERSÄTTNING M M	35
MOM 4:1	SEMESTERLÖN	35
MOM 4:2	SEMESTERTILLÄGG	35
MOM 4:3	SEMESTERERSÄTTNING	35
MOM 4:4	LÖNEAVDRAG	36
MOM 4:5	FÖRÄNDRAD SYSSLESÄTTNINGSGRAD	36
MOM 4:6	UTBETALNING AV SEMESTERLÖN	36
MOM 5	SPARANDE AV SEMESTER	36
MOM 5:1	RÄTT ATT SPARA SEMESTERDAGAR M M	37
MOM 5:2	UTTAGANDE AV SPARAD SEMESTER	37
MOM 5:3	SEMESTERLÖN OCH SEMESTERTILLÄGG FÖR SPARAD SEMESTER	37
MOM 6	AVRÄKNING AV SEMESTERLÖN	37
MOM 7	INTYG OM UTTAGEN SEMESTER	38
MOM 8	SEMESTER FÖR MEDARBETARE MED INTERMITTENT AR BETSTIDSFÖRLÄGGNING	38
MOM 8:1	SEMESTERLEDIGHET SOM BERÄKNAS VARA HÖGST 18 DAGAR	38
MOM 8:2	SEMESTERLEDIGHET SOM BERÄKNAS VARA MINST 19 DAGAR	39
§ 8 SJUKLÖN M. M.		40

MOM 1	RÄTTEN TILL SJUKLÖN	40
MOM 1:1	PENSIONÄRER	40
MOM 2	SJUKANMÄLAN M M	40
MOM 2:1	SJUKANMÄLAN	40
MOM 2:2	FÖRSÄKRAN	41
MOM 2:3	LÄKARINTYG	41
MOM 3	SJUKLÖNENS STORLEK M M	41
MOM 3:1	SJUKLÖNENS STORLEK	41
MOM 3:2	SJUKDOM T O M 14 KALENDERDAGAR PER SJUKPERIOD	41
MOM 3:3	SJUKDOM FR O M 15:E KALENDERDAGEN	42
MOM 3:3:1	SJUKLÖNETIDENS LÄNGD	43
MOM 4	VISSA SAMORDNINGSREGLER	44
MOM 4:1	ARBETSSKADA OCH REHABILITERING	44
MOM 4:2	ERSÄTTNING FRÅN ANNAN FÖRSÄKRING	44
MOM 4:3	ANNAN ERSÄTTNING FRÅN STATEN	44
MOM 5	INSKRÄNKNINGAR I RÄTTEN TILL SJUKLÖN	44
MOM 5:1	EJ INFORMERAT OM VISS SJUKDOM	44
MOM 5:2	FRISKINTYG KAN EJ PRESENTERAS	45
MOM 5:3	NEDSÄTTA SJUKFÖRMÅNER	45
MOM 5:4	ERSÄTTNING FRÅN TRYGGHETSFÖRSÄKRING (TFA)	45
MOM 5:5	SKADA HOS ANNAN ARBETSGIVARE	45
MOM 5:6	VISSA ANDRA INSKRÄNKNINGAR	45
MOM 6	FÖRÄLDRALÖN	46
MOM 6:1	RÄTTEN TILL FÖRÄLDRALÖN	46
MOM 6:2	FÖRÄLDRALÖNENS STORLEK	46
MOM 6:3	UTBETALNING	47
MOM 6:4	SAMORDNING FÖRÄLDRAPENNING	47
MOM 6:5	AVDRAG VID HAVANDESKAP	47
MOM 7	LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING	47
MOM 8	SMITTBÄRARE	48

MOM 9	FÖRMÅNER ENLIGT LAGEN OM STATLIGT PERSONSKADE- SKYDD	48
§ 9	PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET	49
MOM 1	PERMISSION	49
MOM 2	TJÄNSTLEDIGHET	49
MOM 2:1	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	49
MOM 2:2	LÖNEAVDRAG	49
§ 10	KOMPETENSUTVECKLING	51
MOM 1	ALLMÄNT	51
MOM 2	LOKALT INFLYTANDE	51
MOM 3	INTRODUKTIONSUTBILDNING	51
MOM 4	VISS FORT- OCH VIDAREUTBILDNING	52
MOM 5	PRAKTIK	52
§ 11	UPPHOVSRÄTT	53
MOM 1	RÄTTEN TILL UPPHOVSRÄTTSLIGT SKYDDADE VERK OCH PRESTATIONER	53
MOM 2	ERSÄTTNING FÖR VISST UTNYTTJANDE	53
§ 12	UPPSÄGNING	54
MOM 1	UPPSÄGNINGSTID	54
MOM 1:1	UPPSÄGNING FRÅN MEDARBETARES SIDA	54
MOM 1:2	UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA**)	54
MOM 2	FORMEN FÖR UPPSÄGNING M M	55
MOM 2:1	UPPSÄGNING	55
MOM 2:2	VARSEL	55
MOM 2:3	LÖN UNDER UPPSÄGNINGSTID	55
MOM 2:4	TURORDNING VID DRIFTSINSKRÄNKNING OCH ÅTERANSTÄLLNING	55
MOM 3	ÖVRIGA BESTÄMMELSER VID UPPSÄGNING	56
MOM 3:1	ÖVERENSKOMMELSE OM ANNAN UPPSÄGNINGSTID	56
MOM 3:2	ANSTÄLLNING PÅ PROV	56
MOM 3:3	PENSIONÄRER	57
MOM 3:4	UPPNÅDD PENSIONSÅLDER	57
MOM 3:5	FÖRKORTNING AV MEDARBETARES UPPSÄGNINGSTID	57
MOM 3:6	SKADESTÅND NÄR MEDARBETARE INTE IAKTTAR UPPSÄGNINGSTIDEN	57
MOM 3:7	TJÄNSTGÖRINGSBETYG	57
MOM 3:8	INTYG OM UTTAGEN SEMESTER	57
§ 13	FÖRHANDLINGSORDNING	59
MOM 1	TILLÄMPNINGSOMRÅDE	59
MOM 2	PRESKRIPTION	59
MOM 3	FÖRFARANDET	59
MOM 4	LOKAL FÖRHANDLING	60
MOM 5	CENTRAL FÖRHANDLING	60
MOM 6	AVGÖRANDE AV RÄTTSTVIST	60
MOM 7	UPPSÄGNINGSTID	61

§ 14 GILTIGHETSTID M M	62
MOM 1 GILTIGHETSTID	62
MOM 2 UPPSÄGNING	62
BILAGA A	63
RIKTLINJER FÖR PRAKTIKANTTJÄNST	64
BILAGEDEL	64
PROTOKOLL – UPPHOVSRÄTT SR	65
PROTOKOLL – UPPHOVSRÄTT SVT	66
PROTOKOLL – UPPHOVSRÄTT UR	68
LOKALA ÖVERENSKOMMELSER OM UPPHOVSRÄTT	69
ANGÅENDE UTNYTTJANDE AV MEDARBETARES UPPHOVSRÄTT TILL I TJÄNSTEN FRAMSTÄLLDA VERK OCH UTFÖRDA PRESTATIONER.	69
UNDERBILAGA ANG UPPHOVSRÄTT	72

Enligt särskilda överenskommelser gäller även följande avtal mellan SRAO och Journalistförbundet med i varje avtal angiven giltighetstid:

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avtal om kompletterande pensionsförmåner (ITP)

Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar

Överenskommelse om konkurrensklausul

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Utvecklingsavtalet med överenskommelse om förslagsverksamheten

Avtalet om Trygghetsförsäkring (TFA) mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

Allmänna definitioner

Med lokala parter avses i avtalet arbetsgivare och respektive Journalistklubb.

Begrepp

Definition

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen inklusive fasta lönetillägg.

Rörliga lönedelar

Med rörliga lönedelar avses samtliga ersättningar som inte ingår i månadslönen såsom beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel.

Daglön/-avdrag
(kalenderdaglön)

Daglön beräknas enligt följande formel

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

Timlön

Timlön beräknas enligt följande formel

<u>Månadslönen</u> 163 ¹	39 tim och 10 min veckoarbetstid
<u>Månadslönen</u> 158	36,5 tim veckoarbetstid
<u>Månadslönen</u> 150	34,5 tim veckoarbetstid
<u>Månadslönen</u> 140	32,5 tim veckoarbetstid

Veckoarbetstid

Den arbetstid per vecka som är fastställd för respektive arbetstidsform enligt § 4 i detta avtal.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per vecka i genomsnitt per år.

Deltidslön

Med deltidslön avses månadslön relaterad till sysselsättningsgrad.

¹ Årsarbetstiden beräknad enligt principen om 28-årscykeln

Ordinarie arbetstid	Ordinarie arbetstid definieras i detta avtal såsom den schemalagda arbetstiden för den enskilde medarbetaren.
Obekväm arbetstid	Med obekväm arbetstid avses här sådan arbetstid som inryms i det ordinarie arbetstidsmåttet men som infaller före kl 07.00 respektive efter kl 18.00 helgfria måndagar – fredagar samt arbetstiden enligt tabell i § 4 mom 5 på lördagar, söndagar och helger.
Övertidsarbete	Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie arbetstidens längd om <ul style="list-style-type: none">- arbetet har beordrats i förväg eller,- där detta inte kunnat ske godkänts i efterhand av arbetsgivaren
Beredskap	Med beredskap avses tid då medarbetaren inte har arbetskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel inställa sig på arbetsstället.

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1 Avtalets omfattning

Avtalet avser enkelorganiserade medlemmar i Journalistförbundet (i fortsättningen kallade medarbetare) anställda vid företag som är medlemmar i Arbetsgivareföreningen SRAO med i mom 2 angivna undantag.

Mom 2 Undantag

Mom 2:1 Vissa medarbetare

Avtalet gäller inte för

- företagsledare och personer i företagsledande ställning²
- medarbetare som har en anställning som utgör bisyssla

Mom 2:2 Pensionärer

För medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter 67 års ålder eller som anställs efter ordinarie uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar. Den del av § 8 som avser sjuklön efter den 15:e kalenderdagen gäller endast om

- särskild överenskommelse om detta träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren
- uppsägningstiden är en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren

Arbetsgivaren och sådan medarbetare som avses i detta moment kan komma överens om att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Mom 2:3 Lokala avtal

§ 4 Arbetstid och § 5 Resor i tjänsten i detta avtal tillämpas om de lokala parterna inte avtalat om andra lokalt anpassade lösningar. Sådana lokala avtal skall vara skriftliga och innehålla omfattning, giltighetstid samt uppsägningsregler.

Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid skall underställas förbundsparterna för godkännande.

² Innebörden av begreppet företagsledande ställning är densamma som i lagen om anställningsskydd.

Ett lokalt avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för medarbetarna än vad som följer av minimireglerna i Europaparlamentets och rådets direktiv (2003/88/EG) enligt arbetstidslagen 3 § 4 st.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om annat inte överenskommits enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Anställning för viss tid

Mom 2:1 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om tidsbegränsad anställning för täckande av särskilda behov. Om en sådan anställning varar mer än två år övergår densamma till en tillsvidareanställning.

Detsamma gäller om arbetstagaren haft flera sådana anställningar under en femårsperiod och om dessa sammanlagt uppgår till mer än två år.

Mom 2:2 Vikariat

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser vikariat vid frånvaro av anställd medarbetare. Har medarbetaren haft vikariatsanställning längre än sammanlagt tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Med vikariat avses att en medarbetare ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro. Med vikariat avses också när en medarbetare under högst sex månader, alternativt under den längre tid som fastställts i överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten, uppehåller en befattning i avvaktan på att den återbesätts.

Vikarie enligt andra stycket har rätt till fortsatt vikariat till dess att arbetet är avslutat om arbetet fortsätter utöver den överenskomna vikariatsperioden.

Om arbetsgivaren avser att vakantsätta en befattning efter det att en vikarie avslutat en vikariatsanställning på denna är arbetsgivaren skyldig att uppta primär förhandling med berörd arbetstagarorganisation vid företaget i enlighet med 11 § MBL. Sådan förhandling avslutas i och med att protokollet är justerat av båda parter.

Anmärkning 1.

Tidsbegränsad anställning får inte användas istället för vikariat enligt mom 2:2.

Anmärkning 2.

Om en medarbetare har varit anställd mer än fyra år på vikariat (mom 2.2) och tidsbegränsad anställning (mom 2.1) under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidare anställning.

Mom 2:3 Programanställning

Avtal om programanställning för viss tid kan träffas mellan arbetsgivare och enskild medarbetare för arbete i programverksamheten. Programanställningar får ske inom en treårsperiod räknat från första anställningsdagen i programanställning. Närmare bestämmelser om programanställning finns i bilaga A. En medarbetare som, på grund av sjukdom, tjänstledighet eller annan orsak, varit frånvarande från programanställning kan vara programanställd över den angivna treårsgränsen under motsvarande tid, efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

Anmärkning

Parterna i detta avtal kan säga upp § 2 mom 2.1 och mom 2.3 med en uppsägningstid om tre månader. Sådan uppsägning kan begränsas till att avse visst företag. Om arbetsgivareparten önskar att momentet skall ha fortsatt giltighet skall förhandlingar skyndsamt begäras och föras under uppsägningstiden. Parterna kan härvid enas om att förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.

Mom 2:4 Pensionär

Medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter 67 år ålder eller för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid. Samma gäller om en medarbetare anställs efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget.

Mom 2:5 Provanställning

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivaren och medarbetare om medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller det annars föreligger särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

En provanställning kan omfatta högst 6 månader.

Mom 2:6 Företrädesrätt

Lagen om anställningsskydd gäller med följande tillägg.

Medarbetare som är programanställd får företrädesrätt enligt 25 § LAS efter sammanlagt 24 månaders programanställning under treårsperioden.

Företrädesrätt enligt 25 § LAS kan aldrig förekomma till programanställning.

Medarbetare som uppnått pensionsålder, 67 år, eller avgått med pension enligt ITP-planen vid lägre ålder, har inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Medarbetare som under pågående vikariatsanställning blir föräldraledig med föräldrapenning och som vid denna anställnings upphörande uppfyller förutsättningarna för företrädesrätt till återanställning har rätt att med åberopande av sin föräldraledighet under pågående företrädesrättsperiod tacka nej till anställningserbjudanden utan att därför förverka sin företrädesrätt.

Mom 2:7 Information till lokal arbetstagarorganisation

Om arbetsgivaren avser att tidsbegränsat anställa en medarbetare, skall arbetsgivaren, innan anställningen påbörjas, påkalla förhandling med berörd lokal arbetstagarorganisation. Sådan förhandling kan endast föras lokalt.

Mom 3 Visstidsanställning i annat företag

Medarbetare med tillsvidareanställning i något av SRAO:s medlemsföretag, som anställs för viss tid i annat medlemsföretag, erhåller inte företrädesrätt till ny anställning i det sistnämnda företaget under förutsättning att tillsvidareanställningen består vid visstidsanställningens upphörande.

§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Mom 1 Arbetskyldighet

Medarbetare är skyldig att fullgöra de åligganden som meddelas i instruktion, arbetsordning eller av vederbörande chef.

Programmedarbetare får inte åläggas att utföra uppdrag som uppenbart står i strid mot medarbetarens övertygelse eller som är förödmjukande. Ömsesidig hänsyn och respekt skall präglar arbetsplatsen.

Mom 2 Diskretionsskyldighet

Medarbetare har rätt att delta i den allmänna debatten om radion och televisionen samt om företaget men är därvid skyldig att iaktta diskretion om både sin och andras verksamhet inom företaget. Diskretionsskyldigheten avser uppgifter om medarbetare och medverkande i program samt om sådana företagsinterna förhållanden, vilkas offentliggörande vore till skada för företagets verksamhet eller integritet.

Mom 3 Skyddande av företagets opartiskhet

Medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas. Medarbetare är i övrigt oförhindrad att framföra sin mening i sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor.

Mom 4 Innehav av annan befattning mm

Medarbetare får inte utan arbetsgivarens medgivande inneha konkurrerande befattning hos eller därmed jämförligt uppdrag i annat företag. Särskilt tillstånd krävs för att medverka i film, teater eller inom det kommersiella nöjeslivet eller för arbete i sådana företag som ägnar sig åt radio- och/eller TV-produktion.

Medarbetare får inte utan arbetsgivarens medgivande medverka i sådan reklam, där vederbörandes namn och ställning i företaget kan anses ha väsentlig betydelse.

Arbetsgivaren kan förbjuda innehav av bisyssla eller annan befattning om den uppenbarligen menligt påverkar medarbetarens arbete.

Medarbetare kan dock utan arbetsgivarens medgivande inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

Mom 5 Nyttjande av programuppslag utanför företaget

Medarbetare får endast efter särskilt tillstånd i förvärvssyfte förse andra massmedieföretag med material angående program eller förhållanden inom företaget. Medarbetare får inte heller utan särskilt tillstånd utnyttja program eller programuppslag utanför företaget.

Mom 6 Opartiskhet i tjänsten

Medarbetare skall i alla frågor som rör relationer till personer, företag eller institutioner alltid handla så, att tilltron till vederbörandes opartiskhet i tjänsten inte med fog kan ifrågasättas.

§ 4 ARBETSTID

Mom 1 Omfattning

Mom 1:1 Omfattning

Medarbetare enligt detta avtal undantas från arbetstidslagen (1982:673).

Mom 1:2 Undantag från vissa bestämmelser

Medarbetare skall vara undantagen från bestämmelserna i mom 2-6 nedan om medarbetaren har en månadslön som överstiger ett inkomstbasbelopp (45 900:-2007). Medarbetaren har istället rätt till fem extra semesterdagar per år. Dock skall mom 3:3 samt begränsningsreglerna avseende veckovila och nattvila tillämpas.

Anmärkning:

Enligt mom 1:2. omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i mom 2-6. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. Om den berörda lokala arbetstagarorganisationen så begär skall arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

Mom 1:3 Överenskommelse om undantag från övertidsersättning

Arbetsgivaren och medarbetare som har en tjänsteställning som medför rätt att självständigt beordra andra medarbetare att arbeta övertid eller med hänsyn till sina arbetsuppgifter och/eller ställning naturligt sett har att själv avgöra behovet och förläggningen av egen övertid, kan träffa överenskommelse om att medarbetaren skall vara undantagen från tillämpningen av bestämmelserna i mom 4.

Istället för ersättning för övertidsarbete skall medarbetaren erhålla fem dagars extra semester och/eller högre lön.

Överenskommelse enligt detta moment skall vara skriftlig och avse ett kalenderår om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. Uppsägning av överenskommelsen kan ske senast den sista november respektive år. Vid uppsägning av överenskommelsen sker en omprövning av de extra förmåner i form av eventuell högre lön och extra semesterdagar, som utgetts som kompensation och mom 4 skall återigen tillämpas på medarbetaren.

Information om träffade överenskommelser om undantag enligt detta mom skall lämnas till berörd lokal facklig organisation inom två veckor efter det att överenskommelse träffats.

Anmärkning

Vid nyanställning av medarbetare med ringa arbetslivserfarenhet bör detta mom inte tillämpas förrän efter ett års anställning.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Mom 2:1 Normalarbetstid

Ordinarie arbetstid utgör 39 timmar och 10 minuter per helgfri vecka och den förläggs efter samråd mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation mellan klockan 07.00 och 18.00 och fördelas måndag till fredag.

Lokala parter kan träffa avtal om flexibel förläggning av arbetstiden för de som omfattas av normalarbetstid.

Olika lång ordinarie arbetstid kan efter lokal överenskommelse tillämpas under olika delar av året.

Mom 2:2 Produktionsarbetstid

För medarbetare som på grund av verksamhetens art har arbetsuppgifter som helt eller delvis måste utföras på andra tider än normalarbetstid utgör ordinarie arbetstid i genomsnitt 36,5 timmar per sjudagarsperiod oberoende av under perioden infallande helgdagar. För medarbetare i verksamhet där arbetet förläggs i form av kontinuerlig treskift med storhelgsdrift är arbetstiden i genomsnitt 32,5 timmar per sjudagarsperiod baserat på central överenskommelse från 21 oktober 1975.

Förläggning av schemalagd tid kan ske över veckans alla dagar, dock skall arbetstiden där så är möjligt förläggas på vardagar.

Mom 2:2:1 Schemalägningsregler

Ordinarie arbetstid skall vara schemalagd. Arbetstidsschema skall, utöver att svara mot fastställda verksamhetsförutsättningar, så långt möjligt även tillgodose berörda medarbetares behov/intresse. Följande regler skall beaktas vid upprättande av arbetstidsschema:

- För att vid schemaläggning av produktionsarbetstid söka tillgodose individuella förläggningsoönskemål - och därmed optimalt beakta enskilda medarbetares behov av regelbundenhet i arbetstidsförläggningen - skall, så långt möjligt, berörda medarbetare beredas tillfälle att i inbördes samråd förlägga sina arbetstider. En allmän utgångspunkt för denna möjlighet till förläggning av egen arbetstid är, om inte annat lokalt överenskommes, att samtliga arbetspass i aktuellt tjänstgöringsschema bemannas enligt fastställda verksamhetsförutsättningar.
- Arbetsledningen skall vid schemaläggningen eftersträva att uppnå enighet med berörda medarbetare och/eller facklig företrädare för dessa medarbetare.

Schemaläggningen av arbetstid görs, om inte överenskommelse lokalt träffas om annat, i olika etapper enligt följande:

Etapp 1: Övergripande schema för visst kvartal, innehållande uppgifter om produktionsprojekt, produktionsveckor samt övriga kända produktionsförutsättningar, görs minst 28 dagar före respektive kvartal. Om så är möjligt, bör alla sådana preciseringar, som nämns under Etapp 2, ske redan under Etapp 1 av planeringsprocessen. Det förhållandet att Etapp 2-preciseringar gjorts under Etapp 1 medför dock ingen inskränkning i möjligheterna att, när situationen så kräver, inom ramen för Etapp 2 vidta erforderliga justeringar i den detaljerade schemaläggningen.

Etapp 2: Schemaläggningen av arbetstider och veckoviloperioder sker därefter löpande med 28 dagars varsel. Schemaläggningen skall omfatta 28 dagar om inte den verksamhet schemaläggningen avser är av sådan karaktär att kortare period erfordras.

Mom 2:2:2 Begränsningsregler

Vid all schemaläggning skall följande begränsningsregler iakttas:

Avräknings Period	Den i avtalet angivna genomsnittliga veckoarbetstiden avräknas per kvartal.
Dagligt ordinarie arbetspass	Minst 5 och maximalt 12 timmar.

Restid	Restid skall inte – även om den räknas som arbetstid – ingå i beräkning av längd på dagligt ordinarie arbetspass.
Viloperiod mellan ordinarie arbetspass	Minst 11 timmar. Har viloperioden brutits av övertid har medarbetaren rätt till motsvarande ledighet i direkt anslutning till viloperioden eller snarast möjligt i anslutning därtill. Ledighet ska utgå utan avräkning av eventuell övertidskompensation.
Nattvila	Alla medarbetare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00. Avvikelse från denna regel får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.
Veckovila	<p>Minst 58 timmar. Max 6 veckovilor per år får förläggas utanför hemorten om inte annat överenskommes mellan berörd medarbetare och arbetsgivaren.</p> <p>För medarbetare med produktionsarbetstid får två veckoviloperioder sammanläggas.</p> <p>Vid sammanläggning av två veckoviloperioder omfattar den sammanlagda ledigheten minst 96 timmar. I dessa 96 timmar skall alltid ingå tiden från 00.00 dag ett till 24.00 dag fyra.</p>
Veckoslut	Minst två veckoslut (lördag-söndag) per fyra veckorsperiod skall i medeltal (räknat per år) vara arbetsfria. Medarbetaren är skyldig att arbeta högst 24 veckoslut per år.
Kvälls- och/eller natttjänst	<p>Kvälls- och/eller nattjänstgöring (tid som infaller kl 18.00 till 06.00) får förläggas för medarbetare upp till elva gånger per fyra veckorsperiod..</p> <p>För vissa medarbetare där verksamheten så kräver får, efter lokal överenskommelse, kvälls- och/eller nattjänstgöring, som infaller mellan kl. 19.00 till 06.00, förläggas under fjorton kvällar per fyra veckorsperiod. Medarbetare som omfattas av denna begränsningsregel har 34,5 timmars veckoarbetstid i</p>

genomsnitt per vecka.

För deltidsanställda skall antalet kvälls- och natttjänstgöringar proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden. Lokal överenskommelse om undantag kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Rast/paus:

Raster skall av arbetsledningen förläggas så att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast inräknas inte i medarbetarens arbetstid och innebär att medarbetaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Rast skall vara lägst en ½ timma och högst 1½ timma. Endast en rast får vara mindre än 1 timma.

Arbetet skall av arbetsledningen ordnas så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver raster. Pauser inräknas i arbetstiden.

Undantag från huvudregeln om maximalt fem timmars arbete mellan raster gäller dock för arbetspass som infaller kl 00-06 samt på lördag/söndag. Vid sådana tillfällen kan avgränsade arbetspass omfatta 6 timmar. I dessa fall skall en av pauserna uppgå till minst 15 minuter.

Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådant måltidsuppehåll inräknas i medarbetarens arbetstid.

Varsel

Veckovila och förläggning av arbetstid skall meddelas minst 28 dagar i förväg (se dock mom 2.2.1).

Överliggningsrum

När arbetspass förläggs så att det slutar kl. 00.00-06.00 ordnas med överliggningsrum.

Mom 2:3 Arbetstid vid kurs eller konferens

Deltagande i kurs eller konferens medför inte rätt till kompensation i form av OB eller övertidsersättning. För deltidsanställd medarbetare utgår dock övertidsersättning enligt mom. 4:2:1 upp till heltid. För det fall att schemalagd ledig dag infaller vid deltagande i kurs eller konferens har medarbetaren rätt att ta ut denna

i nära anslutning till kursens eller konferensens avslut, efter överenskommelse med arbetsgivaren. Kurs eller konferens skall endast i undantagsfall förläggas till helger.

Mom 2:4 Uppgifter om arbetstid

Medarbetare ska föra och lämna uppgifter om arbetstid varje månad, om inte rapportering av arbetstid sker på annat sätt.

Mom 3 Övertid

Mom 3:1 Övertidsarbete

Varje påbörjad kvart tillgodoräknas som fullgjord övertid.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning

Beträffande deltidanställda medarbetare skall arbete som ersätts enligt mom 4:2:1 avräknas från övertidsutrymmet i mom 3:2 nedan.

Mom 3:2 Årligt allmänt övertidsuttag

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår.

Mom 3:3 Begränsningsmått av övertidsuttag

Den sammanlagda totala arbetstiden (ordinarie arbetstid + övertid) får inte överskrida 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod under en beräkningsperiod om tre månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid

Mom 3:4 Avräkning av övertid

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, skall avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 3:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 3:2 ovan. Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enats om annat.

Mom 3:5 Extra övertidsuttag

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid tas ut under kalenderåret enligt följande:

- a) högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen
- b) ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas därom, mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

Mom 3:6 Nödfallsövertid

Har naturkatastrof eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, skall övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 3:2 ovan.

Mom 3:7 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom 3. Medarbetaren, den lokala arbetstagarorganisationen eller central facklig representant har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 4 Övertidsersättning**Mom 4:1 Övertidsersättningens storlek****Mom 4:1:1 Ersättningsformer**

Övertidsarbete ersätts i pengar (övertidsersättning) eller – om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och medarbetaren bör, så långt det är möjligt, medarbetarens önskemål beaktas när kompensationsledigheten skall läggas ut.

Mom 4:1:2 Övertidsarbete ej anslutet till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll eller rast.

Mom 4:1:3 Ersättning och tidsgränser

Övertidsersättning per timme utges enligt följande och inkluderar semestertillägg:

- a) för övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar – fredagar

månadslönen
94

- b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen
72

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde medarbetaren arbetsfria vardagar, samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under a) utges med 1½ timme och för övertidsarbete som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 4:2 Övertidsersättning deltidsanställda

För deltidsanställda medarbetare finns tre olika ersättningar beroende på när övertidsarbete utförs.

Mom 4:2:1 Övertidsersättning upp till heltids ordinarie arbetstid

Om arbete utförs på tid utöver den för deltidsanställds avtalade dagliga arbetstiden men inom ordinarie arbetstid för heltidsanställda på arbetsplatsen ersätts denna övertid per timme med

Månadslönen
3,5 x veckoarbetstiden

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Deltidsanställd kan, istället för övertidsersättning, kompenseras för denna övertid i form av kompedighet, timme för timme, efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Mom 4.2.2 Övertidsersättning utöver ordinarie heltidsarbetstid

Utför deltidsanställd arbete på tid utanför den vid arbetsplatsen för heltidsanställda ordinarie arbetstiden ersätts denna enligt mom 4:1.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4:1 och 4:2:3 nedan skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande heltidslön.

Mom 4.2.3 Övertidsersättning upp till heltid av ordinarie arbetstid vid produktionsarbetstid

Vid arbete som utförs utanför den schemalagda arbetstiden vid produktionsarbetstid, men inom normalarbetstiden för heltidsanställd, oavsett om arbetet sker i anslutning till ordinarie arbetstid eller på ledig dag, ersätts varje timme med

månadslönen
94

Avräkning av arbetstid sker per 4-veckorsperiod.

Deltidsanställd skall normalt inte beordras utföra övertidsarbete på för denne arbetsfri dag.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid, upp till normal arbetstid för heltid, medräknas endast fullgjord halvtimme.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 5 Ersättning för arbete på obekvämtid**Mom 5:1 Ersättning för obekvämtid**

Obekvämtid ersätts per timme enligt följande:

<u>Måndag – fredag</u>	<u>Ob-ersättning</u>
från kl 18.00 till kl 23.00	månadslönen/545
från kl 23.00 till kl 03.00	månadslönen/364
från kl 03.00 till kl 07.00	månadslönen/273

Mom 6 Beredskap

Mom 6:1 Ersättning för beredskap

Beredskap ersätts per beredskapstimme med

Månadslönen

1 400

Dock gäller följande:

fredag – söndag

från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00

Månadslönen

900

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00

Månadslönen

600

Vid helger

från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 Trettondagen,
1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons Dag
samt nationaldagen

Månadslönen

900

Från kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmels-
färdsdag och Alla Helgons dag samt nationaldagen till
kl 00.00 första vardagen efter resp helg.

Månadslönen

600

Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från
kl 07.00 på pingst-, midsommar- jul- och nyårsafton
till kl 00.00 första vardagen efter resp helg

Månadslönen

350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

Vid påkallad inställelse på arbetsstället utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas ut. Vid påkallad inställelse till annan plats än arbetsstället, t.ex i hemmet, så skall ersättningen regleras i lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Finns inte sådan överenskommelse utges övertidsersättning för arbetad tid dock minst för en timme. För arbete mellan kl. 22.00 och 06.00 ersätts medarbetaren för minst tre timmar.

Mom 7 Nationaldagen

De år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag och inte sammanfaller med annan helgdag, skall medarbetare som den dagen arbetar på normalarbetstid erhålla en dags kompensationsledighet att uttas i anslutning till nationaldagen.

§ 5 Resor i tjänsten

Mom 1 Arbetstid vid tjänsteresa

Mom 1:1 Allmänna bestämmelser

Med tjänsteresa avses resa som medarbetare företar inom ramen för sin anställning till annan plats och ort än sin ordinarie arbetsplats. Tjänsteresa ska vara beordrad i förväg eller godkänd i efterhand av arbetsgivaren.

För medarbetares tjänsteresa till någon av arbetsgivarens fasta arbetsplatser/ordinarie produktionslokaler gäller de vid arbetsplatsen/produktionslokalen för jämförbara medarbetare gällande arbetstidsreglerna.

För medarbetare som stationeras utomlands skall anställningsvillkoren regleras genom särskilt utlandsreglemente.

Mom 1:2 Arbetstid m m vid inrikes tjänsteresa

Mom 1:2:1 Inrikes tjänsteresa

Vid annan tjänstgöring inom Sverige är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod. Vid annan tjänstgöring inom Sverige som varar kortare tid än sju dagar är arbetstiden

- För medarbetare med normalarbetstid i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter totalt.
- För medarbetare med produktionsarbetstid enligt gällande arbetstidsschema. Arbetstidsreglerna enligt § 4 i detta avtal tillämpas i övrigt om lokala parter inte kommer överens om annat.

Mom 1:2:2 Ledighet under inrikes tjänsteresa

Medarbetare har under tjänsteresa rätt till en sammanhängande ledighet om 48 timmar för varje sjudagarsperiod.

Medarbetare som inte kan få ut ledigheten under tjänsteresan har rätt att få ut ledigheten i anslutning till hemkomsten, utan avräkning av eventuell övertidkompensation.

Mom 1:3 Arbetstid m m vid utrikes tjänsteresa

Vid utrikes tjänsteresa utgör 39 timmar och 10 minuter ordinarie arbetstid per helgfri sjudagarsperiod. Vid arbete som varar kortare tid än sju dagar är arbetstiden i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter totalt. Vid utrikes resa som planerats minst 7 dagar före avresa, utges ett utrikestillägg, om månadslönen/65 per kalenderdag, som kompensation för arbe-

te som medarbetare under resan förväntas utföra utöver sin ordinarie arbetstid samt för eventuell obekväm arbetstid under resan. ½ utrikestillägg utgår om mindre än 12 timmar av ett dygn omfattas av tjänsteresan.

Vid utrikes resa som planerats inom kortare tid än 7 dagar före avresan eller vid längre utrikes resa än 7 dagar, utgår ett utrikestillägg om månadslönen /35 per kalenderdag. ½ utrikestillägg utgår om mindre än 12 timmar av ett dygn omfattas av tjänsteresan.

Medarbetare som inte har rätt till övertids- eller OB-ersättning vid arbete i Sverige erhåller inte utrikestillägg.

Vid utrikes tjänsteresa utges traktamente.

För deltidsanställd medarbetare utgår övertidsersättning enligt § 4 mom 4.2.1 för tid upp till motsvarande heltid.

Tjänsteresa ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande inom respektive företag.

Mom 1:3:1 Ledighet under utrikes tjänsteresa

Medarbetare har rätt till en sammanhängande ledighet under tjänsteresa om 36 timmar för varje sjudagarsperiod.

Medarbetare som inte kan få ut ledigheten under tjänsteresan har rätt att få ut ledigheten i anslutning till hemkomsten.

Mom 1:4 Tillfällig produktionsplats

Den genomsnittliga arbetstiden skall vara 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod för samtliga anställda - oberoende av den enskilde medarbetarens normala arbetstidsförläggning - som deltar i programproduktion på produktionsplatser utanför företagets ordinarie produktionslokaler, såsom tillfälliga produktionsplatser, och vilka produktioner sträcker sig över minst 5 dygn.

Medarbetare som normalt arbetar enligt annan arbetstidsform, skall underrättas om att förändrad arbetstidsförläggning kommer att ske enligt reglerna om varsel-tider. Medarbetaren äger rätt till kompensationsledighet timme för timme för den ordinarie arbetstid medarbetaren utför på tillfälliga produktionsplatser utöver sitt normala arbetstidsmått. Ledigheten förläggs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren, normalt i anslutning till hemkomsten.

Mom 2 Social trygghet

Under utlandsvistelsen skall medarbetare tillförsäkras social trygghet motsvarande de avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som gäller för medarbetaren vid dennes ordinarie arbete i Sverige.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses ITP, TGL, TFA och förmåner enligt trygghetsavtalet. Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning och pensionsförmåner enligt lagen om allmän försäkring.

Mom 3 Restid inom Sverige

Med restid avses den tid under en tjänsteresa som går åt för resan till och från bestämmelseorten inom Sverige. Restid räknas som arbetstid dock högst till en total tid för arbete + resa av 13 timmar per kalenderdygn. För medarbetare som kör bil räknas hela tidsåtgången som arbetstid. Utnyttjar medarbetaren sovplats på tåg eller båt, räknas inte tiden 20.00-08.00 som arbetstid.

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Sådan restid, som för medarbetaren sker på övertid, skall inte räknas in i de övertidskvoter som anges i § 4 mom 3:2 och 3:6. Medarbetare skall inte beordras till tjänsteresa med avräkning enligt denna undantagsregel på för medarbetaren schemalagd ledig dag. Om medarbetaren beordras till resa på ledig dag kompenseras detta som om övertidsarbete skulle ha utförts under 4 timmar.

Mom 4 Restid vid utrikes tjänsteresa

Vid utrikes tjänsteresa beräknas ingen restid, istället utgår utrikestillägg enligt mom 1:3 ovan.

§ 6 LÖN OCH LÖNEBILDNING

Mom 1 Grundläggande principer för lönesättning

Följande grundprinciper gäller för lönesättningen på det gemensamma avtalsområdet.

Lönesättningen skall vara könsneutral samt individuell och differentierad.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde medarbetarens sätt att uppfylla dessa. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med medarbetarens prestation och duglighet. Relevant, individuell kompetensutveckling, mer kvalificerade arbetsuppgifter och/eller högre krav i befattningen av betydelse för den journalistiska yrkesrollen skall särskilt beaktas vid lönesättningen. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

För medarbetare i högre befattning, såväl chefer som specialister, är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

För arbetsledande medarbetare beaktas vid löneavvägningen att en tillfredställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Avvägningen av löner skall dock också ske från arbets- och meritvärderingsmässiga grunder. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga medarbetare oberoende av arbetsuppgifter.

För äldre medarbetare gäller samma principer som för yngre medarbetare.

De grundläggande principerna som redovisas ovan skall tillämpas så, att det för medarbetarkåren vid företaget uppstår en lönestruktur med en rättvis lönedifferentiering mellan de enskilda medarbetarna. Hur löneprinciperna värderas och tillämpas inom företaget för att åstadkomma eftersträvd lönestruktur skall kunna motiveras.

Mom 2 Värdering av befattning, medarbetare och arbetsledare

Den individuella lönesättningen sker genom att befattningar och medarbetare värderas och att dessa värderingar sammanvägs. Arbetet sker företagsgemensamt med hjälp av en för verksamheten anpassad systematisk värderingsmetod. Slutlig utformning av sådan värderingsmetod, liksom utarbetande av eventuella befattningsbeskrivningar, sker innan den lokala lönerevisionen inleds.

Den systematiska värderingen sker med hjälp av ett antal kriterier vid bedömningen av både individ och den befattning individen upprätthåller. Vissa kriterier har större eller mindre tyngd beroende på vilken befattning som värderas.

Resultatet i form av sammanvägd värdering gällande den enskilde medarbetaren skall kunna sakligt motiveras och förklaras.

Mom 2:1 Kriterier vid värdering av befattning och medarbetare

Kriterier som används vid värdering av en befattning skall ge uttryck för vad befattningen kräver av sin utövare, oberoende av vilken denne är. Bedömningen av befattningen samt av i vilken grad individen uppfyller kraven inom befattningen sker med hjälp av samma eller liknande kriterier. Värderingen av respektive kriterium i förhållande till en viss befattning och den individ, som innehar befattningen ifråga, bör konkretiseras på lämpligt sätt.

<p><i>Kriterier som kan vara aktuella vid värdering av befattning</i></p> <p>Befattningen ställer krav på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formell utbildning eller motsvarande - yrkeserfarenhet - erfarenhet av mediet - erfarenhet av arbetsledning - andra kompetensmässiga krav - självständighet/initiativförmåga - kreativitet - resultatansvar/-medansvar - stresstålighet - samarbetsförmåga - tålighet för fysisk påfrestning 	<p><i>Kriterier som kan vara aktuella för värdering av medarbetare (utöver avstämning av i vilken grad medarbetaren uppfyller befattningskraven)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - omdöme - idé- och uppslagsriktighet - mångsidighet (användbarhet för olika, förekommande arbetsuppgifter) - förmåga att arbeta självständigt och ta egna initiativ - förmåga att arbeta snabbt och korrekt - förmåga att utnyttja mediets möjligheter - förmåga att bidra till arbetsgruppens yrkesmässiga utveckling - produktivitet
--	--

Mom 2:2 Kriterier vid värdering av arbetsledare

För arbetsledande befattningar och medarbetare kan vissa övriga kriterier tillkomma

- publicistiskt ansvar
- personalansvar
- ekonomiskt ansvar
- produktionsansvar
- organisationsförmåga
- administrativ förmåga
- planeringsförmåga
- beslutsförmåga

Mom 3 Månadslön

Om inte arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om annat, utgår lön i form av månadslön.

I övrigt kan rörliga lönedelar förekomma enligt detta avtal.

Mom 4 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag, om fler än fem, som anställningen omfattar utges en daglön.

Omfattar anställningen fem arbetsdagar eller mindre av en kalendermånad utgår lön med $1/21$ del av månadslönen per dag.

§ 7 SEMESTER

Mom 1 Allmän bestämmelse

Semester utgår enligt semesterlagen med f.n. 25 semesterdagar samt enligt de preciseringar och tillägg som följer av mom 2 - 6.

Mom 2 Semesterår och intjänandeår

Löpande kalenderår skall vara semesterår och intjänandeår. Har av speciella skäl semester delvis inte kunnat beredas medarbetare före kalenderårets utgång, har medarbetaren rätt att få ut resterande antal semesterdagar näst påföljande år, dock inte senare än under mars månad.

Mom 3 Semesterns längd m m

Mom 3:1 Semesterns längd

Medarbetare har rätt till 25 semesterdagar per kalenderår. Genom överenskomelse mellan arbetsgivare och medarbetaren enligt § 4 mom 1:3 samt 5:2 kan medarbetaren i stället för 25 semesterdagar erhålla ytterligare upp till 5 semesterdagar.

Medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyller 40 år har varje semesterår rätt till ytterligare tre semesterdagar utöver de semesterdagar som följer av stycke 1 ovan.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För medarbetare med flera semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § semesterlagen.

Regler för beräkning av antalet semesterdagar för medarbetare med intermittert arbetstidsförläggning eller intermittert deltidsarbete se mom 8.

Mom 3:2 Garanti

Medarbetare som i det individuella fallet på grund av kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har rätt till större antal semesterdagar än detta avtal stadgar, skall inte drabbas av försämring enligt detta avtal.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt mom 4:2.

Mom 4:2 Semestertillägg

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- * 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

- * 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret

Till "summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret" skall för varje kalenderdag (hel eller del av) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel skall inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning om medarbetaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

1. *Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att medarbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget justeras upp genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar som medarbetaren är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som medarbetaren har tjänat in.*

2. *Vad övertidsersättning beträffar har divisorerna i § 4 mom 4 justerats ned så att de inbegriper semesterlön.*

Mom 4:3 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:2. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Vid tidsbegränsad anställning i högst 14 dagar beräknas semesterersättning med 12 procent på den uppburna ersättningen. Vid kortare anställningar inom programverksamheten kan beroende på anställningens särskilda karaktär, semesterersättning med 12 % på den uppburna ersättningen utgå för en längre tidsperiod, dock högst omfattande 60 dagar, efter särskild överenskommelse med medarbetaren.

Mom 4:4 Löneavdrag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 4:5 Förändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren tidigare under intjänandeåret/semesteråret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid under redan passerad del av intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under övervägande antalet kalenderdagar av månaden

Mom 4:6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande om inte lokal överenskommelse träffas om annat:

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Om medarbetarens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har denne rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen utbetalat à conto.

Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:2.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Rätt att spara semesterdagar m m

En medarbetare som har rätt till fler än 20 semesterdagar med semesterlön har rätt att spara det antal semesterdagar som överstiger 20, förutsatt att medarbetaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och enskild medarbetare skall träffa överenskommelse om hur ovannämnda sparade semesterdagar skall läggas ut såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Medarbetare som vill spara semesterdagar skall underrätta arbetsgivaren om detta senast den 31 december under semesteråret. Om medarbetaren inte meddelar arbetsgivaren sin avsikt att spara resterande under året inte uttagna semesterdagar skall, under förutsättning av att reglerna om sparande av semester är tillämpliga, återstående semesterdagar betraktas som sparade. Har medarbetaren under året varken tagit ut eller meddelat sin avsikt att ta ut sparade semesterdagar, som enligt reglerna för semestersparande måste läggas ut, har arbetsgivaren rätt att vid semesterårets slut avlösa sådana semesterdagar i pengar.

Mom 5:2 Uttagande av sparad semester

Sparade semesterdagar skall tas ut i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag skall tas ut före övriga semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Mom 5:3 Semesterlön och semestertillägg för sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:2 (exklusive anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 procent skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår då dagen sparades.

Mom 6 Avräkning av semesterlön

Om medarbetare som efter egen uppsägning slutar sin anställning under löpande kalenderår dessförinnan har fått ut för mycket semesterlön, görs avdrag på lönen under uppsägningstiden. Sådant avdrag skall dock inte göras om anställningstiden vid uppsägningstillfället uppgår till minst tre år.

Avdrag skall inte heller göras om anställningen upphör på grund av

1. medarbetarens sjukdom eller
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket lagen om anställningsskydd (1982:80) eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till medarbetaren personligen.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande, se § 12 mom 3:8.

Mom 8 Semester för medarbetare med intermitterant arbetstidsförläggning

Med medarbetare med intermitterant arbetstidsförläggning avses medarbetare som har sin arbetstid (hel- eller deltid) förlagd med oregelbundet antal arbetstimmar per arbetsdag. Med medarbetare med intermitterant deltidsarbete avses medarbetare som enligt sitt arbetstidsschema inte arbetar varje dag i veckan.

För beräkning av antalet semesterdagar för medarbetare med intermitterant arbetstidsförläggning eller deltidsarbete gäller, med avvikelse från bestämmelserna i 9 § semesterlagen, följande.

Mom 8:1 Semesterledighet som beräknas vara högst 18 dagar

Vid semesterledighet som beräknas vara högst 18 dagar (mindre än tre veckor) skall det sammanlagda antalet arbetstimmar, som enligt tjänstgöringsschemat skulle ha utförts under semesterledigheten, divideras med det tal som motsvarar medarbetarens genomsnittliga arbetstid per dag.

Det aktuella talet för i detta avtal angivna arbetstidsformer och de vanligast förekommande sysselsättningsgraderna framgår av tabellen:

Medarbetare med arbetstidsmått	Genomsnittlig arbetstid per dag för		
	Heltid	¾-tid	½-tid
39,17 tim/vecka	7,83 tim	5,88 tim	3,92 tim
36,5tim/vecka	7,30 tim	5,48 tim	3,65 tim
32,5 tim/vecka	6,50 tim	4,88 tim	3,25 tim

Den kvot som sålunda erhålls (beräknad med två decimaler) utgör såväl antalet semestertillägg som antalet förbrukade semesterdagar under semesterledigheten.

Vid upprepad semesterledighet av detta slag under semesteråret summeras antalet utbetalda semestertillägg respektive utlagda semesterdagar.

Mom 8:2 Semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar

Vid semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar förläggs semesterdagarna till måndag - fredag med medarbetarens genomsnittliga arbetstidsmått för varje semesterdag. Eventuella arbetskyldiga veckoslut omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten skall vara lediga utan att semesterdagar konsumeras.

Lördagar och söndagar som infaller under aktuell semesterledighet räknas inte som semesterdagar. Med söndag jämställs helgdag, påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Semesterledighet enligt denna punkt skall i regel börja på en måndag.

Avstämningsregler

Målsättningen med reglerna i mom 8:1 och 8:2 är att i möjligaste mån uppnå samma semesterförmåner som gäller för heltidsarbetande medarbetare med regelbunden arbetstid.

Semesterskuld

Om summan av utbetalda semestertillägg/utlagda semesterdagar enligt mom 8:1 och antalet utlagda semesterdagar enligt mom 8:2 vid semesterårets utgång överstiger vad medarbetaren är berättigad till under aktuellt år, regleras semesterkulden antingen mot påföljande års semesterrätt eller genom kvittning mot tidigare sparad semesterrätt.

Semesterfordran

Om summan av utbetalda semestertillägg/utlagda semesterdagar enligt mom 8:1 och antalet utlagda semesterdagar enligt mom 8:2 vid semesterårets utgång understiger vad medarbetaren är berättigad till, så hanteras sådan semesterfordran, både vad avser semestertillägg och semesterdagar, enligt tillämpliga regler i denna paragraf.

§ 8 SJUKLÖN M. M.

Mom 1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:3 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-5.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

I de fall den avtalade anställningstiden är kortare än en månad är rätten till sjuklön begränsad enligt 3 § lagen om sjuklön.

Bestämmelserna i denna paragraf som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna gäller även medarbetare som innehar en anställning som utgör bi-syssla.

Mom 1:1 Pensionärer

Medarbetare som står kvar i tjänst eller anställs vid företaget efter 67 års ålder eller efter gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen har inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen om inte särskild överenskommelse träffats om detta vid anställningen och om uppsägningstiden är en månad från både arbetsgivaren och den anställdes sida.

Mom 2 Sjukanmälan m m

Mom 2:1 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om medarbetaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

Mom 2:2 Försäkran

Medarbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar han skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 2:3 Läkarintyg

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

Om arbetsgivaren begär det skall medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklönens storlek m m

Mom 3:1 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan. Arbetsgivaren skall därvid göra sjukavdrag från den aktuella månadslönen.

Mom 3:2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

Månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

respektive med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den skift- eller ob-ersättning som denne gått miste om.

Anmärkning 1

För medarbetare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr o m första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag under denna enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

Anmärkning 2

Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga tio under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att medarbetaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, skall avdraget för den första frånvarodagen beräknas enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Mom 3:3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För medarbetare med månadslön om högst 25 188 kronor*):

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

För medarbetare med månadslön över 25 188 kronor:

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12,0 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

*)Anmärkningar

- 1. Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande prisbasbelopp dividerat med 12. Prisbasbeloppet för 2007 är 40 300 kr och lönegränsen för 2007 är således 25 188 kr.*
- 2. Sjukavdraget per dag får inte överstiga daglönen*

Mom 3:3:1 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om medarbetaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall arbetsgivaren utge sådan

- till medarbetare i grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- till medarbetare i grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller under en sjukperiod.

Medarbetare tillhör grupp 1

- om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- eller om medarbetaren övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Medarbetare tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar

för grupp 2. Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, skall antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

Undantag 2

Om sjukersättning eller aktivitetsersättning börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1 Arbetskada och rehabilitering

Om en medarbetare på grund av arbetskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Om en medarbetare är frånvarande med rehabiliteringspenning under eljest sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:3:1 görs löneavdrag som vid sjukdom från 0 m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3.

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

Om en medarbetare får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

Om en medarbetare får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1 Ej informerat om viss sjukdom

Om en medarbetare vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

Mom 5:2 Friskintyg kan ej presenteras

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av en medarbetare men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådan, har medarbetaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5:3 Nedsatta sjukförmåner

Om en medarbetares sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5:4 Ersättning från trygghetsförsäkring (TFA)

Om en medarbetare har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - medarbetaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 5:5 Skada hos annan arbetsgivare

Om en medarbetare har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse skall arbetsgivaren utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5:6 Vissa andra inskränkningar

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om medarbetarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om medarbetare kvarstår i tjänst eller anställs efter 67 års ålder, eller efter ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen, om inte särskild överenskommelse om detta träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren förutsatt att uppsägningstiden från båda parter är en månad
- om medarbetaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 3:3:1 undantag 2.*

2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom 4.*

Mom 6 Föräldralön

Mom 6:1 Rätten till föräldralön

En medarbetare som är tjänstledig med föräldrapenning eller havandeskapspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om:

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd vid barnets födelse eller vid mottagandet av adoptiv- eller fosterbarn och

Mom 6:2 Föräldralönens storlek

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 föräldralöneavdrag beräknat per dag om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd
- 4 månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag om medarbetaren har varit anställd i två år i följd eller mer

Föräldralöneavdraget är:

För medarbetare med månadslön om högst 33 583 kronor*):

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{365}$$

För medarbetare med månadslön över 33 583 kronor:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12,0 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Föräldralön utges endast för sammanhängande ledighetsperiod om minst en månad om inte annat överenskommes mellan lokala parter eller enskild medarbetare och närmaste chef.

*)Anmärkning

1. Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp dividerat med 12. Prisbasbeloppet för 2007 är 40 300 kr och lönegränsen för 2007 är således 33 583 kr.

Mom 6:3 Utbetalning

Föräldralönen utbetalas ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid som medarbetaren erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

Mom 6:4 Samordning föräldrapenning

Föräldralön utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 6:5 Avdrag vid havandeskap

Under tjänstledigheten för havandeskap görs avdrag enligt § 9 mom 2:2. Detta gäller både när medarbetaren har rätt till föräldralön enligt ovan och när medarbetaren saknar sådan rätt.

Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning under högst 15 arbetsdagar per medarbetare, barn och år görs avdrag per timme beräknat enligt följande.

För medarbetare med månadslön om högst 7,5 X prisbasbeloppet/12 (25 188 kronor 2007):

$$90 \% \quad x \quad \frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För medarbetare med månadslön över 7,5 X prisbasbeloppet/12 (25188 kronor 2007):

$$90 \% \quad x \quad \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \quad + \quad 10 \% \quad x \quad \frac{(\text{månadslönen} \times 12,0 - 7,5 \times \text{basbeloppet})}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För varje arbetsdag en medarbetare är helt eller delvis ledig tas en av de 15 dagarna i anspråk.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning utöver 15 arbetsdagar gäller följande eftersom tillfällig föräldrapenning beräknas per timme oavsett ledighetens längd.

Om en medarbetare är frånvarande utöver ovan nämnda 15 dagar, görs löneavdrag per frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader skall medarbetarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom 8 Smittbärare

Om en medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning gäller följande:

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs för frånvaro t o m den 14:e kalenderdagen avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:3.

Mom 9 Förmåner enligt lagen om statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 9 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET

Mom 1 Permission

Med permission avses en kort ledighet med bibehållen lön. Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom medarbetares familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar. När påsk-, midsommar- och julafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1 Allmänna bestämmelser

Med tjänstledighet avses ledighet utan lön. Tjänstledighet beviljas enligt lag eller i övrigt om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för medarbetaren ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde medarbetaren. För medarbetare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag skall motsvarande regel tillämpas.

Mom 2:2 Löneavdrag

När en medarbetare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om medarbetaren är tjänstledig

- under en period om högst 5 arbetsdagar skall för varje dag som medarbetaren är tjänstledig avdrag från månadslönen göras med 1/21.
- under en period längre än 5 arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde medarbetaren arbetsfri vardag samt söndag eller helgdagar) avdrag göras med daglönen,
- För del av dag görs avdrag per timme med månadslönen delad med 175

Om medarbetaren är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittert deltidarbete) skall tjänstledighetsavdrag göras genom att månadslönen divideras med faktorn:

$$\frac{21 \times \text{antalet arbetsdagar per vecka}}{5}$$

Anmärkning

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken medarbetaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag för denne.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall medarbetarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

§ 10 KOMPETENSUTVECKLING

Mom 1 Allmänt

Arbetsgivaren ansvarar för all kompetensutveckling av medarbetarna i tjänsten. Kompetensutvecklingen styrs av företagets långsiktiga utveckling samt medarbetarnas behov av utveckling i arbetet. Den årliga verksamhetsplaneringen skall omsättas i aktiva kompetensutvecklingsåtgärder för enskilda medarbetare.

Mom 2 Lokalt inflytande

I anslutning till att arbetsgivarens årliga verksamhetsplan fastställs skall arbetsgivaren samverka med de fackliga organisationerna om planerade kompetensutvecklingsinsatser. Arbetsgivaren skall dessutom minst en gång per år till de fackliga organisationerna redovisa en sammanfattning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser inom företaget och företagets bedömningar om framtida kompetensbehov.

Mom 2.1 Det individuella utvecklingssamtalet

I det årliga utvecklingssamtalet, mellan chef och medarbetare skall kompetensutvecklingsbehovet för varje medarbetare diskuteras och beslutade kompetensutvecklingsinsatser för individen dokumenteras och följas upp.

Mom 2.2 Rådet för kompetensutveckling

Ett kompetensutvecklingsråd bildas vid företaget. Rådet består av representanter för de lokala parterna. Rådets sammansättning samt formerna för arbetet överenskommes mellan de lokala parterna.

Arbetet i rådet ska bidra till underlag för journalisternas kompetensutveckling. Behovet av journalistisk utveckling ska utgå från företagets verksamhet och inventeras och definieras inom företaget med målsättningen att varje individ ska få sitt behov av journalistisk utveckling tillgodosett. Omfattningen av kompetensutvecklingen varierar beroende på omständigheterna. Om kompetensutvecklingsbehovet inte kan tillgodoses ska rådet undersöka anledningen till detta och föreslå lämpliga åtgärder.

Mom 3 Introduktionsutbildning

Medarbetare utan minst ett års journalistisk yrkeserfarenhet eller ett års journalistisk grundutbildning skall i anslutning till tillsvidareanställning eller vid omplacering från icke journalistisk befattning ges viss introduktionsutbildning. Omfattning och innehåll i sådan utbildning fastställs inom respektive företag.

Mom 4 Viss fort- och vidareutbildning

Medarbetare som antagits till FOJO eller till kurs anordnad av Nordiskt Journalistcenter skall beviljas nödvändig ledighet för deltagande i sådan utbildning.

Vid deltagande i FOJO-kurs gäller att sådan utbildning sker med bibehållen lön under kurstiden. Motsvarande gäller för medarbetare, som har antagits till kurs anordnad av Nordiskt Journalistcenter eller som genomgår annan kortare yrkesrelaterad utbildning. Med yrkesrelaterad utbildning avses att utbildningen ifråga har beröring med de arbetsuppgifter, som medarbetaren utför hos arbetsgivaren.

Mom 5 Praktik

Studiepraktikant kan anställas på heltid för viss tid, dock högst sex månader, om praktikanten genomgår journalistisk grundutbildning eller producentutbildning, i vilken praktik ingår och som omfattar minst två läsår eller är en ettårig journalistisk påbyggnad till annan akademisk utbildning.

Annan praktikant kan anställas efter lokal överenskommelse med tillämpning av detta moment.

Studiepraktikant är, efter oavlönad introduktion om två veckor såsom anges i riktlinjerna, för resterande del av praktikperioden berättigad till månadslön om 50 procent av tillämplig lägsta lön "för övriga medarbetare" enligt gällande löneavtal mellan SRAO och Journalistförbundet.

Om praktikant börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utges dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Anmärkning

För praktikant gäller i tillämpliga delar §§ 3, 4, (såvitt gäller rätten till övertidskompensationsamt begränsningsregeln avseende total arbetetid, veckovila samt nattvila), 7, 8, 11 och 13 detta kollektivavtal. Arbetstiden skall schemaläggas och vara högst 36,5 timmar per vecka i genomsnitt. I och med denna sänkning av veckoarbetstiden jämfört med kollektivavtalet har ersättning getts för det arbete på obekvämt arbetstid, som kan komma att bedrivas under praktiktiden.

§ 11 UPPHOVSRÄTT

Mom 1 Rätten till upphovsrättsligt skyddade verk och prestationer

För vissa medarbetare råder ett upphovsrättsligt anställningsförhållande. Med detta avses att dessa i tjänsten framställer litterära och konstnärliga verk eller utför andra prestationer som skyddas av upphovsrättslagen.

Rätten till sådana verk och prestationer tillkommer företaget för nyttjande i dess verksamhet såväl under anställningstiden som därefter. Vid utnyttjandet skall företaget iaktta medarbetarens ideella rätt enligt 3 § upphovsrättslagen.

De närmare förutsättningarna för företagets utnyttjande regleras i överenskommelse mellan de lokala parterna.

Mom 2 Ersättning för visst utnyttjande

För utnyttjande utöver vad som kan anses ligga inom ramen för anställningsavtalet betalar företaget årligen ett belopp att fördelas bland berörda medarbetare. Beloppet fastställs årligen av de centrala parterna i förhandling.

Fördelningen av ersättningen sker enligt regler och i former som de lokala parterna kommer överens om.

§ 12 UPPSÄGNING

Mom 1 Uppsägningstid

Mom 1:1 Uppsägning från medarbetarens sida

Uppsägningstiden vid uppsägning från medarbetarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget*)	Medarbetarens uppsägningstid			
	Medarbetaren har			
	inte fyllt 23 år	fyllt 23 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
	Uppsägningstid i månader			
Mindre än 6 månader	1	1	1	1
Fr o m 6 månader till 2 år	1	1	2	3
Fr o m 2 år	1	3	3	3

*) Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i lagen om anställningsskydd.

Mom 1:2 Uppsägning från arbetsgivarens sida**)

Uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget*)	Arbetsgivarens uppsägningstid		
	Medarbetaren har		
	inte fyllt 23 år	fyllt 23 år	fyllt 35 år
	Uppsägningstid i månader		
Mindre än 6 månader	1	3	3
fr o m 6 månader till 2 år	1	3	4
fr o m 2 år till 6 år	1	6	6
fr o m 6 år	2	6	6

***) Om uppsägning sker på grund av arbetsbrist måste observeras att det i omställningsavtalet finns bestämmelser som skall beaktas av arbetsgivaren.

Om en medarbetare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen har uppnått 55 års ålder och en sammanhängande anställningstid om 10 år, skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 2 Formen för uppsägning m m

Mom 2:1 Uppsägning

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägning ändå sker muntligen bör medarbetaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2:2 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd skall ge lokalt till arbetstagarorganisation skall anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbunds adress.

Mom 2:3 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för medarbetare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För medarbetare som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats gäller följande. För varje kalenderdag då medarbetaren inte kan erbjudas arbete skall inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till medarbetaren gäller följande. För varje kalenderdag, då medarbetaren inte kan erbjudas arbete skall sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperioden erhållna ersättningen.

Mom 2:4 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de medarbetare som skall sägas upp, så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd komma överens om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra sådana förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Om inte de lokala parterna enas, äger förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller såväl den lokala som den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga

- om medarbetaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre: 2 månader. Efter 3 års anställning gäller dock uppsägningstid enligt tabellen i mom 1:2
- i övriga fall: den tid som anges i tabellen mom 1:2

Mom 3:2 Anställning på prov

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 3:3 Pensionärer

Om medarbetaren står kvar i tjänst vid företaget efter 67 års ålder eller efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Samma sak gäller om en medarbetare anställs vid företaget efter det att han uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

Mom 3:4 Uppnådd pensionsålder

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår 67 års ålder eller efter den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, om inte medarbetaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 3:5 Förkortning av medarbetares uppsägningstid

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om medarbetaren kan tillåtas göra det.

Mom 3:6 Skadestånd när medarbetare inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som medarbetaren därigenom vållar. Skadeståndet skall lägst uppgå till det belopp som motsvarar medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden, som han inte har iakttagit.

Mom 3:7 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som medarbetaren har varit anställd och
- de arbetsuppgifter som medarbetaren har haft att utföra samt om medarbetaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.

Mom 3:8 Intyg om uttagen semester

När medarbetarens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få intyget. Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha tagits ut först.

§ 13 FÖRHANDLINGSORDNING

Mom 1 Tillämpningsområde

Denna förhandlingsordning skall tillämpas vid handläggning av rättstvister.

Förhandlingsordningen skall dock inte tillämpas vad avser tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtal som innehåller annan reglering av partsställningarna eller en särskild förhandlingsordning.

Om det uppkommer tvist om en medarbetares arbetskyldighet eller hans rätt till lön eller annan ersättning skall 34 - 37 §§ medbestämmandelagen tillämpas.

Om arbetsgivaren påkallar förhandling enligt 34 § tredje st eller 35 § medbestämmandelagen skall förhandling äga rum såväl lokalt som centralt innan talan får väckas i tvisten.

I anställningsskyddstvister skall 40 - 41 §§ anställningsskyddslagen tillämpas.

Mom 2 Preskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller enligt enskilt avtal eller kollektivavtal, skall parten påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandling skall dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om parten inte påkallar förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.

Mom 3 Förfarandet

Den part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Parterna skall därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlings-sammanträde.

Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

En förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om en part begär det, skall det föras protokoll över förhandlingen, som justeras av båda parter.

En förhandling skall anses vara avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd.

Kan parterna inte enas om att förhandlingen är slutförd, skall den anses vara avslutad då den part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrettar motparten om att han frånträder förhandlingen.

Mom 4 Lokal förhandling

Lokal förhandling hålls mellan arbetsgivaren och den lokala journalistklubben.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag den påkallats, om inte parterna enas om något annat.

Mom 5 Central förhandling

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling kan ärendet hänskjutas till central förhandling mellan SRAO och Journalistförbundet.

Framställning om central förhandling skall göras senast två månader från den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Om en part försummar detta förlorar parten rätten till förhandling såvitt avser skadeståndsyrkanden eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den påkallats, om inte parterna enas om något annat.

Mom 6 Avgörande av rättstvist

Om en rättstvist som rör lag, enskilt avtal eller kollektivavtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får en part hänskjuta tvisten till Arbetsdomstolen, om inte parterna enas om att hänskjuta tvisten till annan av parterna överkommen skiljeinstans för bindande avgörande.

Avser tvisten skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal skall talan väckas hos Arbetsdomstolen inom tre månader från det att den centrala förhandlingen avslutats.

Om det har funnits hinder mot att en förhandling kommer till stånd och detta inte har berott på den part som har försökt få förhandlingen till stånd, räknas tiden från det att förhandlingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Om en part inte väcker talan inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till talan.

Mom 7 Uppsägningstid

Denna förhandlingsordning gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

§ 14 GILTIGHETSTID M M

Mom 1 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010. Om nytt avtal enligt förhandlingsprotokollet inte har träffats senast den 31 mars 2009 eller 2010 prolongeras avtalet att gälla tills vidare därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

För förhandlingsordningen enligt § 12 råder särskilda uppsägningstider.

Lokala avtal som tecknats med stöd av det centrala avtalet om allmänna villkor, skall normalt ha samma giltighetstid som det centrala avtalet och bör av lokala parter ses över och i mån av behov anpassas till följd av ett nytt centralt avtal.

Mom 2 Uppsägning

Uppsägning skall ske skriftligt för att vara gällande.

BILAGA A

1.

Programanställning syftar till att berika public service företagens utbud. Berikningen sker genom att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid arbeta i public service företagens programverksamhet och innehållsproduktion.

Med programanställning förstås en utomståendes medverkan i identifierbar innehållsproduktion, program eller programprojekt.

Programanställning får inte användas för att ersätta andra anställningsformer.

Programanställning är tillkommen för att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid berika programverksamheten. Därför medför programanställning inte företrädesrätt enligt LAS 25 § till ny programanställning. Företrädesrätt till andra lediga befattningar erhåller medarbetaren efter sammanlagt 24 månaders programanställning under treårsperioden.

Programanställd omfattas av gällande Upphovsrättsavtal mellan parterna och har därför också rätt att komma ifråga för ersättning enligt dessa avtal.

2.

Programanställningar kan omfatta högst 36 månader från första anställningsdagen i programanställning. Efter 36-månadersgränsen passerats kan ny programanställning inte avtalas förrän efter 36 månader.

3.

För att följa upp tillämpningen av detta avtal, ska de lokala parterna i resp. programföretag, gemensamt utforma information om villkoren för programanställning samt minst en gång per år gemensamt följa upp omfattningen och tillämpningen av avtalet.

4.

Dessa regler tillämpas endast på personer vars anställningsavtal träder ikraft vid detta avtals ikraftträdande eller senare. Reglerna har ingen retroaktiv verkan.

5.

Lokala parter kan teckna lokala avtal om formerna för programanställning. Sådant avtal får dock inte innebära att reglerna i detta avtal ändras.

Riktlinjer för praktikanttjänst

Anpassning och tillämpning av nedanstående riktlinjer bör bli föremål för samråd mellan företag och journalistklubb.

Anställning

Praktiktjänst innebär att praktikanten utför journalistiskt arbete på en redaktion i sådan omfattning att förutsättningarna är uppfyllda för att det skall vara fråga om en anställning. Därför skall ett anställningsavtal upprättas mellan företag och praktikant.

Antagande av praktikant

Företag bör vid antagande av studiepraktikant beakta branschens och företagets intresse av att kvalitet i utbildningen främjas. Det innebär ett särskilt ansvar för att journalistutbildningen på högskolenivå samt folkhögskolor med utbyggd och erkänd journalistutbildning kan få sitt behov av praktikantplatser tillgodosett.

Ansvaret gäller även den enskilde praktikanten, som bör tillförsäkras en praktiktid med varierande arbetsuppgifter och kvalificerad handledning.

Antalet praktikanter i en redaktion eller motsvarande bör inte vara större än att sådan handledning kan ges.

Inför anställning av praktikant bör kontakter etableras mellan skola och arbetsplats. Företagens önskemål bör avgöra om skolan skall få anvisa praktikant eller om företaget vill tillämpa ett eget anställningsförfarande.

Överenskommelse kan träffas mellan företag och skola om ett mer långsiktigt samarbete, när det gäller praktikplatser.

Handledare

Företaget utser handledare. Handledaren diskuterar sina uppgifter och formerna för rapportering med företaget och skolan.

Praktikperioden inleds med att praktikanten under två veckor deltar i en oavlönad introduktion. Under introduktionen skall företaget för praktikanten presentera företagets mål och organisation, arbetsmetoder och arbetsverktyg för att förbereda studiepraktikanten inför praktikperioden.”

Bilagedel

Lokala avtal och överenskommelser

Denna bilagedel innehåller vissa avtal och överenskommelser som är tecknade av de lokala parterna på SRAO:s avtalsområde med stöd av detta avtal.

Ytterligare lokala avtal kan förekomma inom respektive bolag.

Lokalt avtal om vissa arbetstidsfrågor vid SVT

från förhandling mellan Sveriges Radio AB och Journalistklubben vid SR den 27 november 1995.

Parterna träffar denna dag, under förutsättning av de centrala parternas godkännande, överenskommelse angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

I anslutning härtill deklarerar företaget sin avsikt att träffa motsvarande överenskommelser med SIF-klubben respektive CF m fl lokalavdelning vid företaget. Detta sker mot bakgrund av att den kollektivavtalsmässiga grunden och övriga förutsättningar för ovannämnda överenskommelse avser samtliga anställda upphovsmän i företaget, vilkas anställningsvillkor regleras i kollektivavtal mellan Arbetsgivareföreningen SRAO å ena sidan och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Journalistförbundet respektive Sveriges Civilingenjörskörbundet m fl å andra sidan.

Journalistklubben förklarar sig inte ha någon invändning mot att så sker.

Stockholm som ovan

Sveriges Radio AB

Journalistklubben vid SR

Protokoll – Upphovsrätt SVT

från förhandling mellan Sveriges Television AB och Journalistklubben vid SVT den 27 november 1995.

Parterna träffar denna dag, under förutsättning av de centrala parternas godkännande, överenskommelse angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

I anslutning härtill deklarerar företaget sin avsikt att träffa motsvarande överenskommelser med SIF-klubben respektive CF m fl lokalavdelning vid företaget. Detta sker mot bakgrund av att den kollektivavtalsmässiga grunden och övriga förutsättningar för ovannämnda överenskommelse avser samtliga anställda upphovsmän i företaget, vilkas anställningsvillkor regleras i kollektivavtal mellan Arbetsgivareföreningen SRAO å ena sidan och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Journalistförbundet respektive Sveriges Civilingenjörskörbundet m fl å andra sidan.

Journalistklubben förklarar sig inte ha någon invändning mot att så sker.

Stockholm som ovan

Sveriges Television AB Journalistklubben vid SVT

Protokol – Upphovsrätt UR

från förhandling mellan Sveriges Utbildningsradio AB och Journalistklubben vid UR den 27 november 1995.

Parterna träffar denna dag, under förutsättning av de centrala parternas godkännande, överenskommelse angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

I anslutning härtill deklarerar företaget sin avsikt att träffa motsvarande överenskommelser med SIF-klubben respektive CF m fl lokalavdelning vid företaget. Detta sker mot bakgrund av att den kollektivavtalsmässiga grunden och övriga förutsättningar för ovannämnda överenskommelse avser samtliga anställda upphovsmän i företaget, vilkas anställningsvillkor regleras i kollektivavtal mellan Arbetsgivareföreningen SRAO å ena sidan och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Journalistförbundet respektive Sveriges Civilingenjörskörbundet m fl å andra sidan.

Journalistklubben förklarar sig inte ha någon invändning mot att så sker.

Stockholm som ovan

Sveriges Utbildningsradio AB

Journalistklubben vid UR

Lokala överenskommelser om upphovsrätt

Sammanställning av resp
överenskommelse

mellan

SR, SVT resp UR

och

Journalistklubben vid resp företag

angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

Parterna noterar i anslutning härtill följande:

1. Denna överenskommelse har slutits med stöd av § 8 avtalet om allmänna anställningsvillkor inom SRAO:s avtalsområde. I anslutning härtill noterar parterna att de i bilaga 1 nedan "Utdrag ur 1983 års överenskommelse mellan (RR, SVT resp UR) och SIF-klubben vid Sveriges Radiokoncernen" angivna utgångspunkterna för den då träffade överenskommelsen alljämt äger giltighet.
2. Med "de lokala parterna" i §§ 3 och 4 samt i bilaga 2 (*inte bifogad här*) avses företaget, Journalistklubben, SIF-klubben samt CF m fl lokalavdelning.

§ 1

För vissa medarbetare råder ett upphovsrättsligt anställningsförhållande. Med detta avses att dessa i tjänsten framställer litterära och konstnärliga verk eller utför andra prestationer som skyddas av upphovsrättslagen. Upphovsrätten till sådana verk och prestationer tillkommer, med beaktande av bestämmelserna om ideell rätt i 3 § upphovsrättslagen, företaget för utnyttjande i dess verksamhet under anställningstiden och därefter i enlighet med denna överenskommelse.

§ 2

Företagets verksamhet består i att inom eller utom landet, antingen direkt genom företaget eller genom annan, göra av företaget självt eller i samverkan med annan framställda produkter av alla slag tillgängliga för allmänheten medelst alla metoder samt all exemplarframställning som erfordras för produktion och distribution.

§ 3

För utnyttjande utöver vad som kan anses ligga i anställningsavtalet betalar företaget årligen ut ett av de centrala parterna fastställt belopp att fördelas bland berörda medarbetare.

Totalbeloppets uppdelning i antal ersättningsbelopp och storleken av dessa för individuell fördelning fastställs genom överenskommelse mellan de lokala parterna.

§ 4

Fördelningen av ersättning till berörda medarbetare enligt 3 § avgörs av en av de lokala parterna inrättad nämnd. Nämndens uppdrag och sammansättning framgår av bilaga 2 till denna överenskommelse. Nämndens beslut kan inte överprövas.

§ 5

Utöver vad som stadgas i § 3 regleras följande särskilt enligt nedan:

- A. Distribution av kopia av (SRs, SVTs resp URs) program i kommersiellt syfte.
- B. Offentliga framföranden som inte omfattas av § 6.

Anm: Med kommersiellt syfte avses i detta sammanhang distribution av programkopia mot vederlag som överstiger självkostnaden.

§ 6

Distribution av programkopia för nedanstående syften anses inte vara att hänföra till kommersiellt syfte

- för ändamål som företaget åläggs av statsmakterna
- för enskilt bruk enligt lag
- program för undervisningsändamål
- program för utlandssvenskar
- program till institutioner såsom svenska handelsflottan, svenska ambassader, sjömanskyrkor utomlands, förband i FN-tjänst utomlands samt personer i Sverige som har svårigheter att tillgodogöra sig ordinarie sändningar
- program för offentliga institutioner.

För det fall företaget beslutar att tillhandahålla program enligt ovan mot vederlag som överstiger självkostnaden, skall ersättning utges enligt principerna i § 7.

§ 7

För i § 5 angiven exploatering, med beaktande av undantagen i § 6 utges ersättning i form av royalty med nedan angivna procentsatser, beräknade på företagets nettointäkt, definierad som till företaget influtna bruttointäkter minus 50 procent.

- Program av typen sportevenemang, nyhetsprogram, överföringar från föreställningar som inte anordnats av företaget, evenemangsbevakning samt främmande produktioner: SR 3,5 %, SVT/UR 2,5 %.
- Övriga program: SR 7,5 %, SVT/UR 5 %.

§ 8

Royaltybelopp enligt § 7, vilket för visst program proportioneras i förhållande till antalet till Journalistklubben anslutna upphovsmän, fördelas av klubben mellan dessa upphovsmän. Företaget skall informeras om fördelningen, för att kunna ombesörja utbetalning av denna royalty.

§ 9

Företaget skall fortlöpande till Journalistklubben lämna information om utnyttjanden enligt §§ 5 och 6 samt omfattningen av utlandsförsäljningen.

§ 10

Enligt § 1 har företaget att vid allt utnyttjande av program iaktta bestämmelserna om ideell rätt i 3 § upphovsrättslagen.

Som skydd för dessa och andra intressen och för undvikande av kränkande ingrepp eller kränkande användning skall alla frågor om utnyttjande av program eller programinslag handläggas på följande sätt:

Inför utnyttjande av program har huvudupphovsman (t ex producent/projektledare), som är anställd i företaget rätt att kontrollera programmet med stöd av checklista, vari följande moment ingår:

- o programuppgifter
- o upphovsmän och deras insatser
- o ideell upphovsrätt
- o ansvar för yttrandefrihetsbrott
- o anonymitetsskydd
- o skydd mot efterforskning av källa
- o skydd mot bruk i domstol och i utredningar av skilda slag
- o skydd för medverkandes eller utpekades personliga integritet
- o respekt för enskildas privatliv
- o saklighet
- o opartiskhet
- o tidsfaktorn
- o policyaspekter
- o övriga beaktansvärda aspekter

Huvudupphovsmannen har därefter att till företaget skriftligen meddela sin uppfattning om eventuell inskränkning i utnyttjandet med hänsynstagande till de olika punkterna i checklistan.

Företaget förbinder sig att inte fatta beslut om utnyttjandet ifråga innan upphovsmannen lämnat sitt yttrande, vilket skall ha skett inom 14 dagar från det huvudupphovsmannen tillställts meddelande om det avsedda utnyttjandet. Företaget kommer därvid att noga överväga huvudupphovsmannens synpunkter och göra motsvarande prövning som skulle skett inför sändning i radio.

Ovanstående handlägningsordning gäller inte vid utnyttjande som enligt lag är fritt eller för utnyttjande genom sändning inom eller utom landet.

Ifråga om utnyttjande enligt § 5 har huvudupphovsmannen rätt besluta motsätta sig utnyttjandet med angivande av skäl enligt ovanstående checklista. Sådant beslut kan på begäran av företaget prövas av nämnd. Nämnden skall bestå av tre ledamöter. Företaget å ena sidan och den lokala arbetstagarparten å andra sidan utser vardera en ledamot samt gemensamt ordförande.

Om väsentliga nya omständigheter skulle framkomma som gör att huvudupphovsmannen önskar ändra sin uppfattning om eventuell inskränkning i utnyttjandet av ett program kan detta skriftligen meddelas företaget. Företaget har härfter att beakta detta vid senare beslut om utnyttjandet av programmet.

Anm: I anslutning till § 10 om ideell rätt uttalade arbetsgivarparten följande:

Företaget förbinder sig att inte ge ut kopior av program i sådana fall då meddelarskyddet med fog kan ifrågasättas.

§ 11

Överenskommelsen gäller också företagets utnyttjande av upphovsrättsliga verk och prestationer som framställs utanför den anställdes ordinarie arbetsuppgifter i den mån detta inte regleras av annat kollektivavtal (med TF, SFF etc) eller om särskild överenskommelse träffas.

§ 12

Överenskommelsen gäller även upphovsrättsligt skyddade verk eller prestationer som framställts av anställd innan överenskommelsen träffades.

§ 13

Överenskommelsen löper med samma giltighetstid och uppsägningsregler som avtalet om allmänna anställningsvillkor och den behöver inte sägas upp särskilt för det fall avtalet om allmänna anställningsvillkor sägs upp.

Om överenskommelsen upphör att gälla, så upphör parternas skyldigheter och åtaganden enligt denna.

SR/SVT/UR

Journalistklubben vid SR/SVT/UR

Underbilaga ang upphovsrätt

Utdrag ur 1983 års överenskommelse mellan RR, SVT resp UR och SIF-klubben vid Sveriges Radio-koncernen.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1. Parterna konstaterade i samband med förhandlingarna att frågan om omfattningen av utnyttjandet av anställdas upphovsrätt till i tjänsten utförda verk och prestationer innefattar problemställningar som svårigen kan lösas enbart med hänvisning till gällande rätt. Parterna har konstaterat att olika principiella uppfattningar råder. Man har emellertid funnit att behovet av en praktisk lösning är så stort att parterna beslutat att träffa bilagda överenskommelse utan att därigenom frånträda sina tidigare deklarerade ståndpunkter. Dessa kan sammanfattningsvis beskrivas så att arbetsgivarparten för sin del hävdar att Sveriges Radio-bolagen övertagit de anställdas upphovsrätt för allt sådant utnyttjande som med hänsyn till företagets public-servicekaraktär kan förekomma i deras verksamhet. De anställdas lön innefattar ersättning för detta utnyttjande. Arbetstagarparten däremot hävdar för sin del att den anställda i princip endast överlåtit förfoganderätten till RR, SVT resp UR att utnyttja hans verk/prestation för en sändning inom landet.
2. Parterna var vidare ense om följande
 - a) Anställd eller SIF-klubben som ombud för anställd äger inte rätt att med tredje part inleda förhandlingar eller träffa uppgörelse om anställds upphovsrätt som omfattas av detta avtal. Anställd äger inte heller själv rätt att utanför företaget utnyttja sådant upphovsrättsligt verk eller sådan prestation.
 - b) Överenskommelsen innebär inte någon inskränkning i arbetsgivarens skyldighet enligt 11, 19 och 38 §§ MBL.
3. Kommissionen uttalade att utformningen av § 3 inte skall uppfattas så att företräde givits åt någon av parternas ståndpunkter i anteckningarna till förhandlingsprotokollet punkt 1.