

Enskild överenskommelse

En möjlighet för dig att påverka dina villkor



Varför enskild överenskommelse

Vi pratar ofta om hur vi ska få ihop vårt livspussel. Vad det innebär är givetvis väldigt individuellt. Under olika perioder av yrkeslivet kan behoven förändras. Det är därför viktigt att du själv kan påverka dina arbetsvillkor.

Det kan exempelvis handla om att spara till en bra framtida pension, få ihop den dagliga planeringen med barn och familjeliv eller vara ledig när familj och vänner är lediga. Det kan också handla om att skapa utrymme för en fritidsaktivitet som ger stor livskvalitet eller ta hand om en anhörig som behöver hjälp och stöd.

Avtalet ger dig möjligheter

Saco-S vill skapa möjlighet för dig som arbetar inom statlig sektor att själv påverka villkoren för din arbets- och livssituation. Vi vet att det leder till bättre arbetsmiljö, mindre stress och högre grad av tillfredsställelse i stort. Kollektivavtalen ger dig en grundläggande trygghet. De har som regel en enhetlig lösning anpassad för alla men de kanske inte alltid svarar upp mot dina individuella behov.

Saco-S har kommit överens med Arbetsgivarverket om att öppna för frivilliga överenskommelser mellan dig och din arbetsgivare. Det handlar om följande avtal:

- *Villkorsavtal-T*
- *AVA-T, affärsverksavtal*
- *PA 03, pensionsavtalet*

Mer information

Vill du ha mer information om enskild överenskommelse ska du vända dig till Saco-S förening/rådet på din myndighet eller ditt förbund. Kontaktuppgifter hittar du på www.saco-s.se

Att tänka på

Innan du kommer överens med din arbetsgivare är det några saker du bör tänka på:

1. Överenskommelsen ska alltid vara skriftlig.
2. Överenskommelsen ska gälla tills vidare och vara uppsägningsbar. Du och arbetsgivaren kan komma överens om att detta inte behöver gälla om det exempelvis rör sig om en fråga som är av engångskaraktär.
3. Överenskommelsen ska innehålla en ömsesidig uppsägningstid.
4. Arbetsgivaren ska informera den lokala arbetstagarorganisationen innan överenskommelse träffas.

Fortfarande gäller att lokala kollektivavtal på myndigheten kan tecknas vilket öppnar för enskilda överenskommelser i andra frågor som regleras i Villkorsavtal-T eller AVA-T.

Villkorsavtal-T 2 kap 7§
AVA-T 1a§

Arbetstid

Arbetstidens förläggning

Din ordinarie veckoarbetstid kan förläggas på annan tid än vad som gäller i övrigt på myndigheten. Om den ordinarie arbetstiden på en myndighet är förlagd mellan klockan 8.00–16.40 kan enskild överenskommelse till exempel träffas om att arbetstiden istället ska förläggas till klockan 9.00–17.40.

Villkorsavtal-T 4 kap 16§
AVA-T 6 § 3 mom

Förtroendearbetstid

Överenskommelse kan också träffas om förtroendearbetstid, det vill säga du får förtroendet att själv välja när du vill förlägga ditt arbete – både i frågan om tid och plats – utifrån de krav som arbetsuppgifterna och verksamheten ställer.

Ävsikten är inte att de som har förtroendearbetstid ska arbeta mer än andra, men veckoarbetstiden kan variera mellan olika perioder under året. Genom att arbetstiden är oreglerad bortfaller rätten till särskild kompensation vid "övertidsarbete". Det kan därför behöva kompenseras vid lönesättningen. Du som omfattas av den lokala chefskretsen har redan förtroendearbetstid enligt chefsavtalet. Läs mer i broschyren *Partsgemensam information om förtroendearbetstid* (se www.saco-s.se).

Ökat uttag av övertid

Vid ett specifikt fall eller under en tidsperiod kan du komma överens med din arbetsgivare om att utöver övertidsgränserna arbeta ytterligare övertid. Övertidsgränserna är maximum 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad. Ett tak om högst 150 timmar övertid per kalenderår gäller. I AVA-T är taket högst 200 timmar.

Villkorsavtal-T 4 kap 19§
AVA-T 7§ 2 mom

Annan kompensation för övertidsarbete

Om du arbetar övertid utgår övertidsersättningen. Du kan också komma överens om att övertidsarbete ska kompenseras på annat sätt. Av avtalet framgår att om du avstår från övertidsersättning ska du ersättas i annan form, till exempel genom högre lön eller ett fast lönetillägg.

Det är viktigt att du tar reda på hur mycket övertidsarbete det normalt brukar vara på arbetsplatsen. Detta för att du ska kunna bilda dig en uppfattning om hur mycket högre lön som kan vara en rimlig kompensation. Sök gärna råd från Saco-S föreningen/rådet på din myndighet eller från ditt förbund.

Villkorsavtal-T 4 kap 23§
AVA-T 7§ 5 mom

Semester

Antalet semesterdagar

Du kan träffa överenskommelser om längre eller kortare semester än vad kollektivavtalet anger. Det är bara semesterdagar utöver semesterlagens angivna 25 dagar som du kan disponera i enskilda överenskommelser. En medarbetare som till exempel har rätt till 31 semesterdagar enligt Villkorsavtal-T kan därmed förfoga över sex semesterdagar och den som har rätt till 35 semesterdagar kan förfoga över tio dagar. I avtalet finns inte någon övre gräns för hur många semesterdagar du kan komma överens om.

Villkorsavtal-T 5 kap 17§
AVA-T 11§ 2 mom

Växling av semester till pension

Du kan också använda värdet av ett antal semesterdagar till ett extra sparande till din framtida pension. Läs mer om det i avsnittet "Byte av semesterdagar till pension". Värdet av en semesterdag vid ett sådant byte blir en förhandlingsfråga mellan dig och din arbetsgivare. Kostnaden för en semesterdag finns beräknad i Villkorsavtal-T. Man kan också beräkna hur stor del av årsarbetstiden en dag motsvarar. På arbetsmarknaden brukar en semesterdag normalt anses vara värd cirka en halv procent av en årslön.

Semester under del av dag

Huvudregeln är att semester under del av dagen räknas som en hel semesterdag, men du kan träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att istället räkna den dagen som en halv semesterdag. Det kan till exempel gälla när man tar ut semester under helgdagsafton med en ordinarie arbetstid på fyra timmar.



Uppsägningstid

Om det finns särskilda skäl kan en enskild överenskommelse träffas om annan uppsägningstid än vad avtalet säger. Det gäller såväl från medarbetarens som från arbetsgivarens sida. Med särskilda skäl avses att det exempelvis skulle vara till väsentlig skada för verksamheten om medarbetaren lämnade sin anställning efter den uppsägningstid som anges i avtalet.

Hittills har denna möjlighet mest använts i de fall arbetsgivaren ansett att den i avtalet bestämda uppsägningstiden om en respektive två månader från medarbetarens sida varit för kort. Saco-S anser att det är rimligt att inte acceptera längre än tre månaders uppsägningstid från medarbetarens sida.

Villkorsavtal-T 14 kap 5§
AVA-T 16§ 5 mom 5.1

Pension

Enligt pensionsavtalet PA 03 kan du avsätta extra pensionspremier till din framtida pension. Det kan antingen vara så att du avstår en del av din bruttolön (löneväxling) eller byter semesterdagar mot högre premier. Du kan även komma överens om att få en extra pensionspremie inbetald till din tjänstepension.

Löneväxling

Enligt pensionsavtalet kan du avstå en del av din bruttolön till förmån för en extra pensionspremie, så kallad löneväxling. Den extra pensionspremien betalas till Kåpan Pensioner och tillförs din kompletterande ålderspension (Kåpa extra). Du kan välja till ett återbetalningsskydd.

Pensionspremien kan uttryckas som en procentuell andel av din lön, ett krontalsbelopp eller som ett engångsbelopp. För att minimera framtida problem bör pensionspremien utgöras av ett fast krontalsbelopp per månad. Löneväxling till pension kan göras längst till och med månaden före den

månad du uppnår pensionsålder. I avtalet bör du även reglera vad som ska gälla vid exempelvis tjänstledighet utan lön, ändrad sysselsättningsgrad och längre tids sjukdom och så vidare. Sedan avtalsrörelsen 2010 gäller möjligheten till extra avsättning även om du arbetar kvar mellan 65–67 års ålder. Väljer du att växla lön till pension är det några viktiga saker du bör tänka på när du utformar din enskilda överenskommelse.

1. *Växla endast lönedelar som ligger över 38 300 kronor*
Löneväxling är fördelaktigt endast för dig som tjänar mer än 38 300 kronor per månad, år 2014. Detta belopp ses över årligen. Har du en bruttoinkomst som inte når upp till 38 300 kronor per månad och löneväxlar kommer den lagstadgade pensionen och andra allmänna förmåner att påverkas negativt.
2. *Löneväxlat belopp bör ingå i underlaget för beräkning av tjänstepension och andra avtalsförmåner*
Tjänstepensionen liksom andra avtalsförmåner såsom sjuklön och semesterlön påverkas negativt av löneväxlingen om inte det löneväxlande beloppet ingår i underlaget för beräkning av dessa förmåner. Detta gäller speciellt om löneväxlingen sker fem år innan du avslutar din statliga anställning, uppnår pensionsålder eller avlider. Det är därför viktigt att avtalet reglerar att löneväxlat belopp ingår i underlaget för tjänstepension och andra avtalsförmåner.
3. *Skatteeffekt, kostnadsneutralitet och premietillägg*
Eftersom pensionsavsättningar beskattas lindrigare än lön finns ett utrymme om cirka åtta procent (särskild löneskatt 24,26 procent istället för arbetsgivaravgift 32,42 procent). Löneväxlat belopp antas då ingå i underlaget för beräkning av tjänstepension. En löneväxling bör vara kostnadsneutral för arbetsgivaren. Därför bör denna mellanskillnad tillfalla dig genom att det löneväxlande beloppet förhöjs med denna mellanskillnad som ett så kallat premietillägg.
4. *Lönestatistik*
För att få en rättvisande bild måste löneväxlat belopp (utan premietillägget) ingå i lönestatistiken vid redovisningen av din lön.

Byte av semesterdagar till pension

En möjlighet kan vara att använda värdet av ett antal semesterdagar till extra sparande till pension. Det kan vara intressant att göra oberoende av vilken lönenivå du har. I samband med bytet av semesterdagar till pension påverkas inte månadslönen och därmed påverkas inte andra förmåner som är kopplade till lönen. Observera att punkterna på föregående sida, ett till fyra, inte är relevanta vid detta byte.





Detta är Saco-S

Saco-S är en förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker. Vi driver frågor på central nivå med Arbetsgivarverket som motpart. Vi tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Saco-S består av 21 Sacoförbund. Tillsammans företräder vi närmare 86 000 akademiker. Som medlem i ett Sacoförbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Fackliga frågor om löne- och anställningsvillkor är gemensamma för alla statligt anställda akademiker. Därför har förbunden slutit sig samman och bildat Saco-S. Det ger en effektiv organisation och styrka för dig som medlem.

Besök oss på www.saco-s.se.

