

Avtal om Löne- och anställningsvillkor för arbetstagare vid:

- **Stiftelsen Chalmers tekniska högskola**
- **Chalmers tekniska högskola AB**
- **Chalmers Next Labs AB**
- **Chalmersfastigheter AB**

Ovanstående verksamheter benämns härnäst som Chalmers.

Detta avtal sluts med stöd av 2 kap, 2§ i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

1 Kap Allmänna bestämmelser

Vid eventuella problem att tolka avtalet eller om en viss fråga är oreglerad i avtalet ska kontakt tas mellan de avtalsslutande parterna samt vägledning i första hand hämtas från Villkorsavtal och Villkorsavtal-T som reglerar generella anställningsvillkor för medarbetare inom statliga myndigheter.

1 § Avtalets omfattning

Avtalet reglerar anställningsvillkor för alla arbetstagare inom Chalmers med följande undantag:

- arbetstagare med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete
- arbetstagare i ledande ställning, vilka för närvarande utgörs av verkställande direktörer i de bolag/stiftelser som omfattas av detta avtal
- arbetstagare med särskilt anställningsavtal

2 § Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits.

3 § Allmänna skyldigheter

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska allmänt ta tillvara och främja Chalmers intressen.

4 § Bisyssla

Utövandet av bisyssla regleras separat för respektive bolag vilka omfattas av detta kollektivavtal.

Dock gäller generellt att en arbetstagare inte får, utan arbetsgivarens godkännande, inneha anställning eller uppdrag hos ett företag eller ha del i eller själv eller genom annan driva ett företag inom området för arbetsgivarens verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte bedriva verksamhet som berör nämnda område.

Samtliga arbetstagare ska anmäla alla bisysslor.

Arbetsgivaren får beordra en arbetstagare att helt eller delvis upphöra med en bisyssla som enligt dennes bedömning inverkar hindrande på arbetet, är förtroendeskadlig eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

2 Kap Lön

5 § Lönesättning

Vid nyanställning ska överenskommelse om lön- och anställningsvillkor träffas mellan Chalmers och den enskilde arbetstagaren. När Chalmers fattar ett sådant beslut ska arbetstagarorganisationerna informeras om detta.

Om en arbetstagare redan är anställd vid Chalmers får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren ska ha högre lön än den som hittills gällt. När Chalmers fattar ett sådant beslut ska arbetstagarorganisationerna informeras om detta. Detta gäller även arvoden och andra förmåner av ekonomisk natur.

6 § Månadslön och kalenderdaglön

En arbetstagare har lön med ett visst belopp per kalendermånad, individuell lön, eller med ett visst belopp per dag, kalenderdaglön.

Vissa arbetstagare har fasta eller rörliga lönetillägg.

Med individuell lön avses i avtalet fast månadslön och fasta lönetillägg, motsvarande anställningens omfattning.

Lön betalas ut per kalendermånad. Utbetalningen ska normalt ske senast den 26:e dagen i samma månad som lönen har tjänats in.

Lönetillägg eller löneavdrag regleras månaden efter den månad då de uppkom eller i annat fall snarast möjligt.

Vid felaktigt utbetald lön görs löneavdrag. Beroende på den specifika situationen och arbetstagarens återbetalningsförmåga kan en avbetalningsplan läggas upp.

3 Kap Arbetstid m.m.

7 § Arbetstidens längd och förläggning

Den ordinarie arbetstiden för heltidsarbetstagare är i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka. Vid såväl heltids- som deltidstjänstgöring gäller som grundregel att arbetstiden ska förläggas med lika stor omfattning för varje helgfri måndag-fredag. Chalmers kan dock tillåta koncentration av arbetstiden.

Nyårsdagen, Trettondag jul, Långfredag, Påskafton, Påskdagen, Annandag påsk, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, fredag efter Kristi himmelfärdsdag, Pingstdagen, 6 juni, Midsommarafton, Midsommardagen, Alla helgons dag, Julafton, Juldagen, Annandag jul samt Nyårsafton är arbetsfria.

På Chalmers utgår kompensationsledighet för nationaldagen den 6 juni när denna infaller på en helgdag. Infaller den 6 juni på en lördag är anställda kompensationslediga fredag den 5 juni. Infaller den 6 juni på en söndag är anställda kompensationslediga måndag den 7 juni.

Arbetstiden förläggs enligt endera av nedanstående alternativ.

1. Chalmers normalarbetstid

Normal arbetstid är 08.00 – 16.45 med 45 minuters lunch. Veckoarbetstiden ska i genomsnitt omfatta 40 timmar.

Förkortade arbetsdagar

Under följande arbetsdagar minskas den ordinarie arbetstiden med 4 timmar (halvdag): Trettondagsafton, Valborgsmässoafton, dagen före Alla helgons dag och den 23 december. Under skärtorsdagen minskas den ordinarie arbetstiden med 2 timmar.

Flexibel arbetstid

Med flexibel arbetstid avses möjlighet att inom vissa givna ramar förlägga arbetstiden på ett för arbetstagaren lämpligt sätt. Flexibel arbetstid får bara utnyttjas om verksamheten tillåter det. Beroende på vilken tjänst arbetstagaren har varierar möjligheten att flexa.

Flexibel arbetstid bygger på att arbete ska utföras när det är mycket att göra och ledighet tas ut när det är mindre att göra, samt att det görs under frihet och individuellt ansvar.

Individuella överenskommelser om koncentrerat flextidsuttag om en dag eller mindre kan slutas mellan chef och medarbetare om verksamheten tillåter det.

Vid flexibel arbetstid tillämpas fast tid mellan kl. 09.00-15.00. Arbetstagaren får påbörja eller avsluta sitt arbete inom flextiden som är kl.06.00-09.00 respektive kl. 15.00-20.00.

Lunchrasten är minst 30 minuter med möjlighet till en sammanlagd lunchflex om ytterligare 90 minuter. Lunchrast inklusive lunchflex får maximalt vara 2 timmar.

Arbetstiden registreras och avstäms vid varje månadsskifte mot den sammanlagda arbetstiden för månaden enligt Chalmers normalarbetstid. Ett flextidssaldo om högst 50 timmar plus respektive 10 timmar minus får överföras till nästa månad. Om plustiden vid avstämning överstiger 50 timmar faller överskjutande tid bort. Om minustiden är mer än 10 timmar kan löneavdrag ske för den tid som överstiger 10 timmar.

Vid anställningens avslut ska saldot vara reglerat till noll.

2. Arbetstid för forskande och undervisande personal

För tjänster beskrivna i Chalmers tekniska högskolas *Arbetsordning för undervisande och forskande personal* ska normalt *Avtal om arbetstid för undervisande och forskande personal* tillämpas. Detta gäller även doktorander.

Arbetet regleras mot årsarbetstid enligt ovan nämnda avtal.

Doktoranders institutionstjänstgöring ska planeras med hänsyn till var i sitt utbildningsskede doktoranden befinner sig.

3. Verksamhetsspecifik arbetstid

Inom vissa delar av Chalmers, där verksamheten så kräver, kan avvikelser från ovanstående arbetstidsförläggning gälla vilket regleras i specifika lokala arbetstidsavtal.

8 § Förhandlingsordning i arbetstidsfrågor

Chalmers kan sluta avtal med arbetstagarorganisationerna om ändrad längd och förläggning av den ordinarie arbetstiden än enligt alternativen i 7 §. I samma avtal ska om det behövs övriga villkor kopplade till ändringen regleras. Sådant avtal ska slutas minst 30 dagar innan det ska tillämpas.

9 § Övertid

Med övertidsarbete avses sådant arbete som heltidsarbetande utför utöver den ordinarie dagliga arbetstiden. För deltidssarbetande arbetstagare avses sådant arbete som utförs på tid som ligger utöver såväl den ordinarie arbetstiden som arbete på mertid.

Med övertid avses inte planerad eller planerbar arbetstid. Arbetstid utanför den ordinarie arbetstiden betraktas som övertid enbart om den är beordrad i förväg.

Skyldighet att fullgöra övertid är begränsat till högst 50 timmar per kalendermånad och högst 150 timmar per kalenderår. Övertid som kompenseras med ledighet räknas inte in i den totala övertiden per år.

Arbetsgivaren har rätt att beordra övertid men i första hand bör arbetstagare som frivilligt åtar sig sådant arbete anlitas. Verksamheten ska planeras på ett sådant sätt att övertidsarbete endast i undantagsfall ska behövas.

En arbetstagare är skyldig att fullgöra s.k. nödfallsövertid enligt arbetstidslagen (§ 9 ATL).

Doktorander kan inte åläggas övertid.

10 § Rätt till kompensation för övertid

Rätt till kompensation för övertid föreligger för en arbetstagare om övertiden har beordrats på förhand.

Överenskommelse kan också träffas mellan Chalmers och en arbetstagare att kompensation inte ska utgå om arbetstagaren har frihet att själv bestämma om sin arbetstidsförläggning och normalt självständigt avgör om hen ska utföra arbete på övertid.

11 § Kompensation för beordrad övertid

Kompensation för övertid ges i ledig tid (kompensationsledighet).

Om Chalmers bedömer att det inte är möjligt att ge kompensationsledighet med hänsyn till verksamhetens krav utges ersättning i pengar (övertidsersättning).

12 § Beräkning av ersättning vid beordrad övertid

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a)	För övertid kl. 06.00 - 20.00 helgfriamåndagar – fredagar	<u>Månadslönen</u> 94
b)	För övertid på annan tid	<u>Månadslönen</u> 72

Övertid på midsommar-, jul- och nyårsafton betalas enligt b) ovan.

Ersättning betalas inte ut för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidsersättning för en deltidsarbetande arbetstagare ska lönen räknas upp till den lön som motsvarar heltidsarbete.

Semestertillägg ingår i övertidsersättningen.

13 § Beräkning av kompensationsledighet för beordrad övertid

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

a)	För övertid kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar – fredagar	1½ timme
b)	För övertid på annan tid enligt 12 § b)	2 timmar

14 § Mertid

Med mertid avses arbetad tid som en deltidsarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren, men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för en heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid. Arbetstid för deltidsarbetande är övertid om arbetstagaren arbetar utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltid under ett kalenderdygn eller arbetar på en fridag.

Arbetsgivaren har rätt att beordra arbete på mertid men i första hand bör arbetstagare som frivilligt åtar sig sådant arbete anlitas.

Mertid får tas ut med så många timmar under ett kalenderår att den under året uttagna allmänna mertiden och den allmänna övertiden sammanlagt blir högst 200 timmar. Den allmänna mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under kalenderåret.

Partiellt sjukskrivna, partiellt tjänstlediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att fullgöra arbete på mertid. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

En arbetstagare är skyldig att fullgöra s.k. nödfallsmertid enligt ATL § 9.

15 § Rätt till kompensation för mertid

Rätt till kompensation för mertid föreligger för en arbetstagare, om mertiden har beordrats på förhand eller undantagsvis har godkänts i efterhand.

16 § Kompensation för mertid

Kompensation för mertid kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet för mertid beräknas timme för timme.

Vid mertid ska arbetstagaren i första hand ges kompensationsledighet om Chalmers bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Chalmers bör beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för kompensationsledigheten.

17 § Beräkning av ersättning för mertidsarbete

Mertidsersättning per timme betalas med:	<u>Månadslönen</u> 140
--	---------------------------

Vid beräkning av mertidsersättning ska lönen räknas upp till den lön som motsvarar heltidsarbete.

Ersättning betalas inte ut för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg ingår i mertidsersättningen.

18 § Obekväm arbetstid

En arbetstagare som arbetar på obekväm tid har rätt till obekvämtidstillägg.

Obekvämtidstillägg betalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid. För anställda med årsarbetstid eller oreglerad arbetstid enligt enskild överenskommelse utgår inget obekvämtidstillägg.

Obekvämtidstillägg betalas inte för frivilligt påtaget arbete inom flextidsramarna eller då en arbetstagare arbetar in arbetstid för att vara ledig en viss dag.

19 § Obekvämtidstillägg

För obekväm arbetstid erhålls obekvämtidstillägg per timme enligt följande:

Måndag - fredag:

Från kl. 18.00 till kl. 24.00	<u>Månadslönen</u> 600
Från kl. 00.00 till kl. 07.00	<u>Månadslönen</u> 400

Lördag - söndag:

Från lördag kl. 00.00 till lördag kl. 07.00	<u>Månadslönen</u> 400
Från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00	<u>Månadslönen</u> 300

Vid helger gäller dock följande:

Från kl. 07.00 på Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslönen</u> 300
Från kl. 18.00 på skärtorsdagen, samt från kl. 07.00 6 juni, på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslönen</u> 150

Semestertillägg ingår i obekvämtidstillägget.

20 § Tillgodoräkning av arbetstid m.m. vid extra arbetspass

Om en arbetstagare beordrats att utföra övertids- eller mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertids- eller mertidskompensation som om arbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer det extra arbetspasset från den ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren inställer sig till ett extra arbetspass ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till kompensation för övertidsarbete.

4 Kap Semester

21 § Rätt till semester

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som följer av 23–30 §§ i detta avtal.

Frånvaro med föräldralön är semesterlönegrundande. Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet (utan lön) kombineras med föräldralön är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldralön utbetalas.

22 § Semesterår

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret och utgörs av kalenderåret.

23 § Semesterns längd

En arbetstagare har rätt till semester enligt följande:

- 28 dagar t o m det år arbetstagaren fyller 29 år
- 31 dagar fr.o.m. det år arbetstagaren fyller 30 år
- 35 dagar fr.o.m. det år arbetstagaren fyller 40 år

24 § Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagaren aktuella månadslönen under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Vid uttag av årets semester under pågående sjukfrånvaro gäller dock ett undantag vid uttag av semesterdagar som intjänats med full semesterlön enligt 17 § SemL. I detta fall ska arbetstagaren få full semesterlön. Beräkningen görs som vanligt utifrån aktuell lön, men utan avdrag för sjukfrånvaron. Beräkningen görs på samma sätt vid uttag av sparad semester under pågående sjukfrånvaro.

Semestertillägg är 0,65 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag.

25 § Utbetalning av semestertillägget m.m.

Semestertillägget betalas ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

26 § Avräkning

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad hen tjänat in, ska avdrag göras på lönen. Detta regleras i enlighet med 5 kap. 8 § i Villkorsavtalen.

27 § Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag på arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

28 § Sparande av semester

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare kalenderår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 30.

Semesterlön jämte semestertillägg för en sparad semesterdag beräknas på den månadslön som är aktuell under semestern.

28 a §

Ej uttagna semesterdagar för innevarande år vilka medarbetaren inte har möjlighet att spara läggs ut ensidigt av arbetsgivaren.

29 § Semesterns förläggning vid koncentrerad arbetstid

Koncentrerad arbetstid innebär att arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka understiger fem. När arbetstagare med koncentrerad arbetstid har semester ska kvotberäkning tillämpas.

Kvotberäknad semester för arbetstagare med så kallad kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning

För en arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka (koncentrerad deltid) ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

$$\frac{5 \times b}{a} = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten

30 § Semesterersättning

Semesterersättning betalas ut när en arbetstagare slutar sin anställning eller avlider utan att ha fått ut den semester arbetstagaren har rätt till.

Semesterersättningen är 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag jämte semestertillägg.

5 Kap Löneavdrag

Löneavdrag regleras i enlighet med 6 kap. i Villkorsavtalen inom det statliga avtalsområdet.

6 Kap Sjuklöneregler

31 § Rätt till sjuklön

En arbetstagare har rätt till sjuklön under en sjuklöneperiod enligt de regler som anges i detta kapitel. Därutöver gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjL).

Med sjuklöneperiod avses den period under vilken Chalmers är skyldig att betala ut sjuklön (jfr 7 § SjL).

Sjuklönens storlek framgår av 34 § i detta avtal.

32 § Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk ska hen snarast möjligt underrätta Chalmers om detta. Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare (1956:293).

33 § Sjukförsäkrans och läkarintyg

När arbetstagaren återgår i arbete ska sjukdomen styrkas med en försäkrans. Av denna ska framgå att och i vilken omfattning arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen.

Om sjukdomsperioden är längre än sju kalenderdagar ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar i vilken omfattning arbetstagaren är oförmögen att arbeta. Läkarintyget ska också ange sjukperiodens längd.

Om särskilda skäl föreligger kan Chalmers begära att även kortare sjukdomsfall ska styrkas med läkarintyg.

Anmärkning:

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

Chalmers har rätt att begära att intyget utfärdas av anvisad läkare. När Chalmers kräver ett sådant intyg står Chalmers för kostnaden.

34 § Sjuklönens storlek

Sjuklön (dag 1–14)

För de kalenderdagar i en sjuklöneperiod som arbetstagaren har gjort en inkomstförlust på grund av sjukfrånvaron, betalas sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön	Underlag för beräkning:
Dag 1–14	80 %	Den inkomstförlust* som uppstått genom det frånvaro-avdrag som gjorts på grund av frånvaron med stöd av 6 kap. 3 § i Villkorsavtalen.

** Inkomstförlusten på grund av sjukfrånvaron beräknas från dag 1 till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.*

För mer detaljerad information hänvisas till 7 kap. 4 § Villkorsavtalen.

34 a § Karensavdrag

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 3,68 % av arbetstagarens aktuella lön för månaden samt 0,38 procent av sådana rörliga tillägg som ingår i beräkningen av sjuklönen.

Karensavdraget kan totalt aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats i form av sjuklön.

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt socialförsäkringsbalken (2010:110) (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden vad gäller karensavdrag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensavdrag under 10 olika sjukperioder betalas enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan har särskilt högriskskydd ska sjuklön och karensavdrag hanteras enligt särskild ordning.

34 b § Sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § i Villkorsavtalen betalas vid sjukfrånvaro, timberäknad sjuklön enligt bilaga 4 i Villkorsavtalen.

35 § Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)

En arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom har, för varje kalenderdag arbetstagaren får sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå från Försäkringskassan enligt SFB, rätt till sjukpenningtillägg i förhållande till frånvarons omfattning. Om arbetstagarens sjukpenning enligt SFB har dragits in helt eller delvis ska inget

sjukpenningtillägg betalas ut eller betalas ut i motsvarande grad. Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Dag sjukperioden i	Lönedelar		Underlag beräkning för
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 15 – 365 (Sjukpenning på normalnivå)	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön
Dag 366 – (Sjukpenning på fortsättningsnivå)	0 %	72,75 %	
Dag 366 – (Fler dagar med sjukpenning på normalnivå)	0 %	77,6 %	Aktuell kalenderdagslön

Aktuell kalenderdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 § Villkorsavtalen), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjukpenningtillägg av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap. 41 § i detta avtal.)

Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10,0 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp

36 § Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6–7 §§ och 28 § SFB har rätt till sjukpenningtillägg enligt nedanstående tabell.

Dag sjukperioden i	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1–14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön
Dag 15 – 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 –	0 %	72,75 %	

37 § Rehabiliteringstillägg

En arbetstagare som får rehabiliteringspenning enligt 31 kap. 8–13 §§ SFB har rätt till rehabiliteringstillägg enligt nedanstående tabell.

Dag sjukperioden i	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1–14	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön
Dag 15 – 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 –	0 %	72,75 %	

38 § Läkemedelsersättning

Prisnedsatta receptbelagda läkemedel som har utfärdats av läkare (motsvarande) ersätts. Chalmers kan, utifrån verksamhetsskäl, besluta om ersättning i övrigt. Chalmers ersätter skäliga och om möjligt styrkta kostnader för vård och medicin vid tjänsteresa utomlands. Förutsättningen är att kostnaderna inte ersätts på annat sätt.

7 Kap Lön under föräldraledighet

39 § Föräldraledighet

Villkoren under 39 – 40 §§ i detta avtal gäller utöver vad som anges i Villkorsavtalen.

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller adoption har rätt till föräldralön om föräldrapenning utgår från Försäkringskassan. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte.

En arbetstagare ska ansöka om föräldraledighet i så god tid som möjligt dock senast 2 månader innan ledigheten ska påbörjas. Semesterledighet ska planeras i samband med ansökan.

Föräldralön utbetalas längst tills barnet är 18 månader. Vid adoption räknas 18 månader från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård.

Föräldralön utbetalas månadsvis i förhållande till ledighetens omfattning och utgår under högst 330 dagar.

Ledighet med föräldralön är semesterlönegrundande.

För arbetstagare som har varit tjänstlediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldralönen ska beräknas på kalenderdaglönen i anställningen.

Föräldraledigheten får delas upp på högst 3 perioder per kalenderår. Vid varje tillfälle då en medarbetare ändrar förläggningen av föräldraledigheten inleds en ny period. Om ledigheter är åtskilda bara av en eller flera tjänstgöringsfria dagar, ska, om ledigheterna grundar sig på samma omständigheter, den senaste ledigheten anses omfatta också den eller de mellanliggande dagarna.

Ledigheten under de mellanliggande arbetsfria dagarna ska ha samma omfattning (hel eller partiell) som den senare ledigheten.

40 § Föräldralönens storlek

Föräldralönen beräknas på den aktuella kalenderdaglönen vid föräldraledighetens början enligt nedan. Föräldralönen är 10 procent under, respektive 90 procent över basbeloppstaket. Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldraledighet får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldralön.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	90 %	Aktuell kalenderdagslön

Basbeloppstak (Bb-tak) för föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp.

41 § Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning ska tillägg utbetalas. Tillägget utbetalas för lönedelar över Bb-taket i förhållande till frånvaron. Tillägget beräknas enligt följande:

Lönedelar över Bb-tak	Underlag för beräkning
77,6 %	Aktuell arbetsdagslön

Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag, utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tillägg vid tillfällig föräldrapenning, av den fasta lönen med ett fast månadsavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning

Basbeloppstak (Bb-tak) för tillfällig föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande pris-basbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för arbetsdag 2,88 (7,5/260) procent av gällande prisbasbelopp.

8 Kap Övrig ledighet

42 § Ledighet med lön

En arbetstagare som vill ha ledighet med bibehållen lön ska - om så är möjligt - ansöka om detta i god tid innan ledigheten ska börja. I sin ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten. Ledighet beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
1. Familjeangelägenhet: Ledighet kan beviljas enligt nedan och gäller endast närmaste släktkretsen, vilket avser make/maka, registrerad partner, sambo, barn, förälder, syskon, svärföräldrar, registrerad partners/sambos föräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar a) Sjukdomsfall av livshotande karaktär b) Dödsfall c) Begravning d) Bouppteckning eller arvskifte (endast om arbetstagaren är arvsberättigad)	Hänsyn ska tas till den tid som behövs för ledigheten samt eventuell resa som <u>måste göras under arbetstid</u> . 1 dag 1 dag 1 dag 1 dag Utöver ovanstående ledighet beviljas högst två dagar per ledighetsorsak för resa utanför Göteborgsområdet. Dock får sammanlagt maximalt nio arbetsdagers ledighet med lön/kalenderår/arbetstagare beviljas för familjeangelägenhet.
2. Egen flytt	En dag
3. Läkare- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall: a) Vid besök hos läkare eller tandläkare vid akuta besvär. b) Vid behandling av läkare eller tandläkare efter remiss. c) Vid övriga besök hos läkare, företagshälsovård eller öppenvård samt barnmorskemottagning (vid besök på barnmorskemottagning gäller möjligheten till ledighet båda föräldrarna). På begäran ska ovanstående besök kunna styrkas via kvitto eller intyg. d) Vid beordrad närvaro som vittne i rätten. Ska kunna styrkas skriftligt.	Erforderlig tid. Erforderlig tid Erforderlig tid Erforderlig tid upp till en halv dag

e) Vid tjänstgöring som reservofficer (omfattar inte utbildning till reservofficer) som man är skyldig att fullgöra betalas 25 % av den fasta lönen ut.	
---	--

Chalmers kan utöver ovanstående bevilja arbetstagare ledighet med reducerad lön.

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning t.ex. föräldraledig.

Övriga tandläkarbesök hanteras inom ramen för arbetstagarens flexitid.

Lön för medarbetare som är frånvarande från arbetet på grund av hen är eller misstänks vara smittbärare regleras enligt Villkorsavtalen 9 kap 3§.

43 § Ledighet utan lön

En arbetstagare som vill ha ledighet utan lön ska ansöka om detta i så god tid som möjligt dock senast tre månader innan ledigheten ska börja. I sin ansökan ska arbetstagaren ange önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet tills vidare kan inte beviljas.

Vid prövning av ledighetsansökan ska Chalmers i sin bedömning ställa verksamhetsintressen (skada/nytta) mot samhällsintressen och den enskildes intresse.

Ledighet utan lön kan beviljas under maximalt 6 månader för t.ex. statliga, kommunala och civilförsvarsinriktade uppdrag, uppdrag inom industrin, internationella uppdrag t.ex. SIDA eller för att pröva en annan anställning

Bedömning görs av prefekt alt. rektor i samråd med berörd chef och HR-partner för en konsekvent hantering. Ett sådant skäl kan vara att åstadkomma utveckling och lärande i organisationen. Intern utlåning regleras genom en skriftlig överenskommelse mellan berörda chefer. Om arbetstagare varaktigt och utan stöd av ledighetslagstiftningen vill gå ner i tjänst, ska tjänstens omfattning normalt ändras.

44 § Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i andra fall än som framgår av 42–43 §§ görs löneavdrag enligt 6 kap. 3 § i Villkorsavtalen om inte Chalmers bestämmer annat.

9 Kap Uppsägningstid m.m.

45 § Uppsägningstider

Från arbetstagarens sida är uppsägningstiden följande om inte något annat överenskoms mellan Chalmers och arbetstagaren:

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader
mer än 3 år	3 månader

Vid uppsägning **från arbetsgivarens** sida gäller följande uppsägningstider:

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

I de fall då uppsägningstiden som gäller enligt 11 § lagen om anställningsskydd är mer fördelaktig för arbetstagaren ska denna tillämpas.

Särskild överenskommelse kan tecknas mellan Chalmers och arbetstagare om andra uppsägningstider än de ovanstående.

Längre uppsägningstider kan gälla enligt omställningsavtalet vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

46 § Anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder

Från det att arbetstagaren uppnått den ålder som framgår av LAS 32 a § gäller bestämmelserna i LAS 33–33 d §§ vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

10 Kap Avslutande bestämmelser

47 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 juni 2024. Avtalet fortsätter därefter att gälla ett år i sänder om det inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.