

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Arbetsgivareföreningen SRAO

och

Journalistförbundet

Allmänna anställningsvillkor för medarbetare

2001 års lydelse

Giltighetstid: 1 april 2001 - 31 mars 2004

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Avtal om allmänna anställningsvillkor		Sida
§ 1	Avtalets omfattning	5
§ 2	Anställning	7
§ 3	Allmänna förhållningsregler	10
§ 4	Semester	12
§ 5	Sjuklön m m	18
§ 6	Arbetstid m m	26
§ 7	Permission och tjänstledighet	39
§ 8	Upphovsrätt	41
§ 9	Utbildning och praktik m m	42
§ 10	Uppsägning	44
§ 11	Lön och lönebildning	48
§ 12	Förhandlingsordning	51
§ 13	Giltighetstid	54
Bilagor:		
1	Protokoll från uppgörelse den 26 september 2001 om allmänna anställningsvillkor m m fr o m den 1 april 2001	55
	<u>Underbilaga 1: Löneavtal</u>	63
2	Underlag för lokala projektanställningsavtal	70
3	Protokoll från lokal överenskommelse mellan Sveriges Radio AB och Journalistklubben rörande utnyttjande av medarbetares upp-	71
havs-	rätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer	72
4	Protokoll från lokal överenskommelse mellan	

ben	Sveriges Television AB och Journalistklub-	
hovs-	rörande utnyttjande av medarbetares upp-	
	rätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer	73
5	Protokoll från lokal överenskommelse mellan Sveriges Utbildningsradio AB och Journalist- klubben rörande utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer	74
6	Upphovsrättsavtal vid SR, SVT resp UR	79
7	Riktlinjer för praktikanttjänst	

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

Omställningsavtalet inkl avtal om avgångsersättning

Utvecklingsavtalet

Jämställdhetsavtalet

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1

Avtalet avser arbetstagare (i fortsättningen kallad medarbetare) vid medlemsföretag i Arbetsgivareföreningen SRAO som är enkelorganiserade i Journalistförbundet, med i mom 2 angivna undantag.

Mom 2

Avtalet gäller inte för medarbetare

- som hänförs till befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen
- som innehar anställning utgörande bisyssla

Mom 3 Rätt till sjuklön

Rätten till sjuklön enligt § 5 under de första 14 kalenderdagarna är enligt 3 § lagen om sjuklön begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad.

§ 5 i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna gäller även för medarbetare som innehar anställning utgörande bisyssla.

Mom 4 Pensionär

För medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter det att medarbetaren uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

§ 5 i den del som avser sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen gäller endast om

- särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren
- uppsägningstiden är en månad för både arbetsgivare och medarbetare.

Samma gäller om en medarbetare har anställts efter det att medarbetaren uppnått den ordinarie pensionsålder, som gäller vid företaget.

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

Protokollsanteckning:

SRAO och Journalistförbundet noterar att samtliga berörda PTK-förbund har enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av medarbetarna utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande omställningsavtalet och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara ”den lokala tjänstemannaparten” i de nämnda av-

talen. PTK-L skall även anses vara ”den lokala arbetstagarorganisationen” enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Kan tjänstemannaparten inte uppträda som PTK-L, skall företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställning tills vidare

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

Mom 1:1

Anställning för försöksverksamhet med digitala sändningar

(gäller vissa medarbetare i SVT och UR)

Medarbetare, som nyanställs fram t o m år 2002 för att enbart arbeta inom ramen för av arbetsgivaren bedriven försöksverksamhet med digitala sändningar, anställs tills vidare. För sådan medarbetare skall i anställningskontraktet anges, att anställningen avser arbete inom ramen för företagets försöksverksamhet med digitala sändningar i rikskanal eller regionalkanal.

I detta moment avsedda medarbetare ingår i särskilda, från övrig verksamhet avskilda, turordningskretsar för uppsägning, för det fall företaget vid försöksperiodens utgång skulle komma att avveckla de digitala sändningsverksamheterna eller del av dessa.

Företaget skall fortlöpande under försöksperioden redovisa för journalistklubben vilka medarbetare som ingår i aktuella turordningskretsar.

Mom 2 Anställning för viss tid

Mom 2:1

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

Arbetsgivare och medarbetare kan komma överens om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Anställning för visst programprojekt

Avtal om anställning kan vidare träffas med enskild medarbetare för arbete under viss tid i avgränsat programprojekt i syfte att berika programutbudet.

Arbetsgivaren skall underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation vid företaget i samband med att överenskommelse träffas enligt föregående stycke. Underrättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det att överenskommelse ingåtts. I händelse av att anställning överstigande 12 månader avses träffas, skall förhandling föras med berörd lokal arbetstagarorganisation, innan avtal om anställning ingåtts.

Anställning för avgränsat programprojekt berättigar inte till företrädesrätt till återanställning enligt 25§ lagen om anställningsskydd.

Anmärkning:

För att skapa möjligheter för ett utbud i enlighet med omvärldens krav och förväntningar samt med beaktande av programbolagens avtal med staten är det väsentligt att även andra än de fast anställda under begränsad tid tillåtes medverka i programproduktionen. I detta syfte har parterna gett möjligheter i avtalet till anställning för viss tid i avgränsat programprojekt. Syftet med sådana anställningar är att programverksamheten skall berikas, inte att låta denna anställningsform ersätta andra anställningsformer. De närmare formerna för tillämpningen av denna anställningsmöjlighet regleras i lokalt avtal.

Feriearbete

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Pensionär

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

Mom 2:2***Vikariat och praktikarbete***

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser vikariat eller lärlings- respektive praktikarbete.

Med vikariat avses

- att medarbetare ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller frånvaro från ordinarie arbetsuppgifter för arbete i avgränsat programprojekt
- att medarbetare under högst 6 månader eller under den längre tid, som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Med lärlings- respektive praktikarbete avses sådant av företaget eller extern utbildningsinstitution påfordrat deltagande i företagets reguljära verksamhet, vilket deltagande utgör en nödvändig, utbildningsmässig förutsättning för att vinna erforderligt yrkeskunnande.

Mom 2:3***Arbetsstopp***

För att avlasta tillfällig arbetsstopp vid företaget får arbetsgivare och medarbetare överenskomma om anställning för viss tid.

Mom 2:4***Provanställning***

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivare och medarbetare om

- medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller
- det eljest föreligger särskilda skäl att prova medarbetarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav eller
- medarbetaren är handikappad eller långtidsarbetslös.

Provanställning kan omfatta högst 6 månader.

Mom 2:5

Information till lokal arbetstagarorganisation

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en medarbetare vid arbetstopp eller på prov bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation vid företaget innan anställningen ifråga påbörjas. Under rättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningen har påbörjats.

Mom 3 Visstidsanställning i annat företag av tillsvidareanställd medarbetare

Medarbetare med tillsvidareanställning i Sveriges Radio, Sveriges Television, Sveriges Utbildningsradio samt Sveriges Radio Förvaltning, 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

All personal är skyldig att fullgöra de åligganden som meddelas i instruktion, arbetsordning eller av vederbörande chefer.

Programmedarbetare får inte åläggas att utföra uppdrag som uppenbarligen står i strid mot medarbetarens övertygelse eller som är förödmjukande.

Mom 2

Medarbetare har, med beaktande av sin skyldighet att iakttaga diskretion om sin och andras verksamhet inom företaget, rätt att delta i den allmänna debatten om radion och televisionen eller om företaget. Diskretionsskyldigheten avser uppgifter om anställda och medverkande i program samt om sådana företagsinterna förhållanden, vilkas offentliggörande är till skada för företagets verksamhet eller integritet.

Mom 3

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. Företaget får inte registrera de anställdas politiska uppfattning.

Med beaktande av vad som ovan sagts avseende företagets opartiskhet är det i övrigt medarbetare obetaget att framföra sin mening i sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor.

Mom 4

Medarbetare får inte utan företagsledningens medgivande inneha befattning eller därmed jämförligt uppdrag hos annat företag. Det är dock medarbetare obetaget att mottaga statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

Anmärkning

Vid tillämpning av detta stadgande jämförelses med "befattning eller därmed jämförligt uppdrag" åtaganden i sådan omfattning att totala mängden arbetsuppgifter utanför företaget blir ungefär densamma. För ett enskilt uppdrag kräves dock inget medgivande av företagsledningen.

Medarbetare får endast efter särskilt tillstånd i förvärvssyfte förse andra massmedia med material angående program eller förhållanden inom företaget.

Medarbetare får inte heller utan särskilt tillstånd medverka i film, teater o dyl eller medarbeta i sådana företag, som ägnar sig åt radio- och TV-produktion. Vederbörande får inte heller utan sådant tillstånd utanför företaget utnyttja program eller programuppslag.

Med uttrycket "o dyl" ovan avses medverkan inom det kommersiella nöjeslivet, dvs också revyer, kabareter, folkparker, offentliga fester etc.

Mom 5

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

Mom 6

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

§ 4 SEMESTER

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med i mom 2, 3, 5:1-5:2, 6 och 7 angivna tillägg, och i mom 4 och 5:3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

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, äger han utfå resterande antal semesterdagar näst påföljande år dock inte senare än under mars månad.

Mom 3 Semesterns längd m m

Mom 3:1

Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren enligt § 6 mom 4:7:1 kan medarbetaren i stället för 25 semesterdagar erhålla 28 eller 30 dagars semester.

Anmärkning

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.

Mom 3:2

Semester, som i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt arbetsavtal kommit att utgå med större antal dagar än detta avtal stadgar, skall inte röna försämring enligt detta avtal.

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en medarbetare enligt § 6 mom 4:7:1 i stället för rätt till särskild övertidskompensation erhållit längre semester.

Mom 3:3

Medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyller 40 år åtnjuter varje semesterår utöver de semesterdagar som följer av mom 3:1 ytterligare tre semesterdagar.

Mom 3:4

För vid företaget befordrad eller nyanställd medarbetare skall i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas tid, varunder medarbetaren i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncern, i annat till koncernen hörande företag.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- * 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.
Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, beredskaps-, övertidstillägg eller liknande).

Beträffande sysselsättningsgrad - se mom 4:4.

- * 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön
- skift-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till "summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret" skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) 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.

Beträffande skift-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning inte skall 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 uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar medarbetaren är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som medarbetaren har tjänat in.

2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats.

3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidсанställning beträffar har divisorerna i § 6 mom 4:9:2, 4:10 och 4:11:1 justerats ned så att de inbegriper semesterlön.

Mom 4:2

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se mom 4:4.

Anmärkning

Vid tidsbegränsad anställning i högst 14 dagar beräknas semesterersättning med 12 procent å den uppburna ersättningen.

Mom 4:3

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

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1.

Mom 4:4

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

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

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1.

Mom 4:5

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

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

Undantag

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

Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1

Medarbetare äger rätt att spara alla semesterdagar med semesterlön överstigande antalet 20, förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och medarbetaren skall komma överens om hur ovannämnda sparade semesterdagar skall läggas ut såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Vill medarbetare spara semesterdagar skall medarbetaren underrätta arbetsgivaren härom senast den 31 december under semesteråret.

Mom 5:2

Sparade semesterdagar skall tas ut i den ordning de sparats.

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

Mom 5:3

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (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 under det intjänandeår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid - se mom 4:4.

Mom 6 Avräkning av semesterlön

Om medarbetare efter egen uppsägning slutar sin anställning under löpande kalenderår, men dessförinnan 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. arbetstagarens sjukdom, eller
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd (1982:80), eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande - se § 10 mom 3:8.

Mom 8 Semester för medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning

För beräkning av antalet semesterdagar för rubricerade kategorier medarbetare gäller, med avvikelse ifrån bestämmelserna i 9 § semesterlagen, följande.

Intermittent arbetstid = arbetstiden förlagd med oregelbundet antal arbetstimmar per arbetsdag.

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 tre i detta avtal angivna arbetstidsformer och de vanligast förekommande sysselsättningsgraderna framgår av tabellen:

Arbetstidsform	Genomsnittlig arbetstid per dag för		
	Heltid	3/4-tid	1/2-tid
1	7,83 tim	5,88 tim	3,92 tim
2	7,30 tim	5,48 tim	3,65 tim
3	6,50 tim	4,88 tim	3,25 tim

Den kvot som sålunda erhålls (beräknas med en decimal) utgör såväl antalet semestertillägg som antalet förbrukade semesterdagar under semesterledigheten.

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

2. Semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar.

Vid semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar förläggas 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 här 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.

3. Avstämningsregler.

Målsättningen med reglerna i punkterna 1 och 2 är att i möjligaste mån uppnå samma semesterförmåner som gäller för heltidsarbetande

fri med arbetstidsform 1 och arbetstiden förlagd måndag – fredag hel-
vecka.

Semesterskuld

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

Semesterfordran

Om summan av utbetalda semestertillägg/utlagda semesterdagar enligt punkt 1 och antalet utlagda semesterdagar enligt punkt 2 vid semesterårets utgång understiger vad medarbetaren är berättigad till, så hanteras sådan semesterfordran, både vad avser semestertillägg och semesterdagar, enligt gängse regler.

§ 5 SJUKLÖN M M

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Mom 1:1

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i mom 3-6.

Sjuklön från arbetsgivaren fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Mom 1:2

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 gäller om medarbetaren blir arbetsförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada 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 Försäkran och läkarintyg

Mom 2:1

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 medarbetaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 2:2

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

Mom 3 Sjuklörens storlek

Mom 3:1

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

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

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

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

respektive med

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

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 medarbetaren gått miste om.

Anmärkningar

1. För medarbetare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 75 procent under de tre första sjukdagarna, görs sjukavdrag under dessa enligt vad som gäller fr o m den fjärde frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga tio under en tolv månadersperiod. 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 reglerna om 25 procents sjukavdrag.

Definition av månadslön och veckoarbetstid.

Månadslön = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckning nedan. (För medarbetare avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

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

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 varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 3:2 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt RSVs anvisningar.

För medarbetare med månadslön om högst 23 062 kronor:

$$90 \% \quad x \quad \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över 23 062 kronor:

Sjukavdrag görs per dag med

$$90 \% \quad x \quad \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{365} \quad + \quad 15 \% \quad x \quad \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{basbeloppet})}{365}$$

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.

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 7,5 x gällande basbelopp/12. Basbeloppet för 2001 är 36 900 kronor och lönegränsen för 2001 blir följaktligen

$$23 \, 062 \text{ kronor} \quad \left(\frac{7,5 \times 36 \, 900}{12} \right)$$

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslönen = den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen ovan. (För medarbetare avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämföres vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats

garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 3:4 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 honom

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för 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 i en sjukperiod.

Medarbetaren tillhör grupp 1

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

Medarbetaren 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 därför 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 sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1

Om en medarbetare på grund av arbetsskada 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 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 4:2

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

Mom 4:3

Om medarbetaren 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**

Om medarbetaren har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han komma överens om att han inte skall ha rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

Mom 5:2

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 5:3

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av medarbetaren 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 5:4

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

Mom 5:5

Om 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 5:6

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

Mom 5:7

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 arbetsförmåga är självförvållad, eller
- 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 3:4 undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för medarbetare som uppnått pensionsåldern - se § 1 mom 4.
3. 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
- anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 6:2

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3, om medarbetaren har varit anställd ett år i följd
- 2 månadslöner minus 60 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3, om medarbetaren fortsätter sin anställning under minst tre månader efter tjänstledigheten

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 6:3

Föräldralön betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter att medarbetaren fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 6:4

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

Under tjänstledigheten för havandeskap görs avdrag enligt § 7 mom 2:2. Detta gäller både när medarbetaren har rätt till föräldralön enligt ovan och när medarbetaren saknar sådan rätt.

Mom 7 Övriga bestämmelser

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.

Mom 8 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 23 062 kronor:

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

För medarbetare med månadslön över 23 062 kronor:

$$90 \% \quad x \quad \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} + 15 \% \quad x \quad \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{basbeloppet})}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Beträffande lönegränsen 23 062 kronor se anmärkning till mom 3:3.

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

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning 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 begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se mom 3:2 respektive mom 3:3.

Anmärkning

Rätten till lön enligt detta moment gäller endast medarbetare som är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § föräldraledighetslagen (1995:584).

Mom 9 Smittbärare

Om medarbetaren 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 avdrag per timme med:

Frånvaro t o m den 14:e kalenderdagen

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

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se mom 3:2 respektive mom 3:3.

Fr o m den 15:e kalenderdagen

görs avdrag enligt mom 3:3 med den avvikelser ifråga om tjänsteman med månadslön överstigande 23 062 kronor, att avdraget per dag skall vara 10 % på lönedelar överstigande 7,5 basbelopp.

§ 6 ARBETSTID M M

Mom 1 Omfattning

Medarbetare undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte beträffande medarbetare i företagsledande ställning.

Bestämmelserna i mom 4 samt - vad avser övertidskompensation - mom 6:1:1 och 6:2:3 gäller inte beträffande medarbetare som i annat fall träffat överenskommelse med arbetsgivaren om att medarbetaren inte skall ha rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Bestämmelserna mom 3 - 5 samt mom 7 - 8 gäller inte beträffande arbete som medarbetare enligt överenskommelse utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Mom 2:1 Arbetstidsformer

Inom avtalsområdet förekommer, om inte överenskommelse lokalt träffas om annat, följande arbetstidsformer och genomsnittliga veckoarbetstidsmått:

<u>Arbetstidsform</u>	<u>Arbetstidsmått (tim)</u>	<u>Gäller för:</u>
1 Normal-arbetstid	39,17	Medarbetare i verksamhet där arbetet fördelas på fem dagar per helgfri vecka, normalt måndag - fredag inom intervallet kl 07 - 18, dock med möjlighet till icke regelmässig förskjutning i förhållande till angivna gränser.
2	36,5	Medarbetare i verksamhet där arbetet förläggs under veckans alla dagar och normalt även på annan tid än vad som gäller för verksamhet inom arbetstidsform 1.
3	32,5	Medarbetare i verksamhet där arbetet förläggs i form av kontinuerligt treskift med storhelgsdrift.
4 Individuell arbetstid	enl överenskommelse	Medarbetare, som träffar avtal med arbetsgivaren om förläggning av egen arbetstid, företrädesvis under annan tid än dagtid, i utbyte mot ett personligt reducerat arbetstidsmått i förhållande till det arbetstidsmått som annars skulle ha gällt, alternativt bibehållet arbetstidsmått enligt arbetstidsform 1, 2 eller 3 i utbyte mot särskild tidskompensation att uttagas senare från den

	s k arbetstidsbanken (jfr nedan mom 4:12).
--	--

Protokollsanteckning från avtal den 26 februari 1998:

Parterna noterar, med anledning av diskussionerna om att arbetstidsform 4 inte tillämpats i enlighet med i avtalet angivna förutsättningar, till ledning för de lokala parterna, att det står dessa fritt att gemensamt överenskomma om alternativa och andra för verksamheten relevanta arbetstidsformer för såväl enskilda medarbetare som grupper av medarbetare.

SRAO och Journalistförbundet har tidigare, till ledning för de lokala parterna, i förhandlingsprotokoll den 18 april 1997 rörande § 6 mom 2:1 enats om följande:

1. En redaktion eller en arbetsgrupp inom en redaktion/avdelning är normalt i avtalets mening en "verksamhet". Även en enskild individ kan dock arbeta under en egen "verksamhet" skild från övrig verksamhet inom redaktionen, arbetsgruppen eller avdelningen.
2. För den händelse i momentet angivna arbetstidsformer inte är anpassade till verksamheten inom arbetsstället, äger de lokala parterna rätt att träffa överenskommelse om andra arbetstidsformer än de i avtalet beskrivna.
3. Frågor om rätt till övertidsersättning och ob-ersättning har inte någon koppling till reglerna om inplacering i arbetstidsform.

Mom 2:2 Flexitid

Lokal överenskommelse om flexibel arbetstid får träffas för medarbetare med arbetstidsform 1.

Mom 2:3 Säsonganpassad arbetstid i visst fall

För medarbetare med arbetstidsform 1 gäller, om inte överenskommelse lokalt träffas om annat, att den genomsnittliga veckoarbetstiden under månaderna september - april uppgår till 40,83 timmar och under månaderna maj - augusti uppgår till 35,83 timmar.

Mom 3 Schemaläggning av arbetstid

Mom 3:1 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 arbete enligt arbetstidsform 2 eller 3 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 närbeslut 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 tjänstgörings-schema bemannas enligt fastställda verksamhetsföretsättningar.

- Arbetsledningen skall vid schemaläggningen eftersträva att uppnå enighet med berörda medarbetare och/eller facklig företrädare för dessa medarbetare.
- Om enighet inte kan uppnås mellan arbetsledning och lokal facklig företrädare, äger den fackliga parten rätt att föra upp frågan till förhandling mellan parterna i detta avtal.

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 produktionsföretsättningar, 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:

Den detaljerade 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 perioder erfordras.

Mom 3:2

Om oföretsdda händelser utanför arbetsgivarens kontroll, varmed inte avses sjukdom för medarbetare som är anställd på detta avtal, fordrar ändringar i ett fastlagt arbetstidsschema så får, utan konsekvenser i övertidshänseende, erforderliga anpassningar av gällande schema vidtas med minst 7 dagars varsel. Denna regel gäller dock inte utlagd veckovila med mindre arbetsledningen och berörd medarbetare enas härom.

Mom 3:3 *Begränsningsregler för schemaläggning*

Vid all schemaläggning skall, om inte överenskommelse lokalt träffas om annat, följande begränsningsregler iakttas:

Avräkningsperiod:

Den i mom 2:1 angivna genomsnittliga arbetstiden avräknas per kvartal enligt följande: 1 januari - 31 mars, 1 april - 30 juni, 1 juli - 30 september samt 1 oktober - 31

december.

Dagligt ordinarie arbetstidsmätt:	Minst 5 och maximalt 12 timmar.
Viloperiod mellan ordinarie arbetspass:	Minst 10 timmar (<i>fr o m den 1 januari 2002</i> : Minst 11 timmar)
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:	Minst 58 timmar. För medarbetare med arbetstidsform 2 eller 3 får två veckoviloperioder sammanläggas. 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.
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. Arbetet skall av arbetsledningen ordnas så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. 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 15 minuter. Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådant måltidsuppehåll inräknas i medarbetarens arbetstid.

Mom 3:4 *Ersättning för avbrott i lagstadgad veckovila*

Så långt möjligt bör undvikas att avbrott i veckovila sker genom utnyttjande av medarbetares schemalagda lediga dag. Parterna är ense om att, där så är nödvändigt av verksamhetsmässiga skäl, genom reglering enligt nedan avvikelser har gjorts från vad som stadgas i 14 § arbetstidslagen.

Parterna är ense om att arbetstidslagens regler om veckovila skall eftersträvas. I de fall arbetstidslagens regel om veckovila ändå inte kan innehållas (avbrott i veckovilan) erhåller medarbetaren kompensation enligt följande:

Ett tillägg om 1,0 % av medarbetarens fasta kontanta månadslön utges per avbrott.

Mom 4 Övertid

Mom 4:1

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetare har utfört utöver den för denne gällande ordinarie schemalagda dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Varje påbörjad kvart tillgodoräknas som en kvarts 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 4:11:1 avräknas från övertidsutrymmet i mom 4:2 nedan.

Mom 4:2

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

Mom 4:3

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, skall kunna slutföras.

Mom 4:4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, skall avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 4:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt mom 4:9:2, anm 3, återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 4:2 ovan.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enats om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen kan träffa överenskommelse om att övertid som ersatts med kompensationsledighet skall, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Mom 4:5

Mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen kan beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid skall underställas förbundsparterna för godkännande.

Mom 4:6

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas 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 4:7 *Rätten till särskild övertidskompensation***Mom 4:7:1**

Medarbetare har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta moment, andra stycket.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Överenskommelse enligt detta moment förutsätts i första hand träffas med sådana anställda vars arbetstid är svår att bestämma och kontrollera och vilka därför har betydande frihet rörande arbetstidens förläggning. Detta gäller även sådana anställda i vars befattningar det ligger att de i allt väsentligt själva har att avgöra om de behöver arbeta på övertid.

Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och medarbetaren inte överenskommit om annat.

Mom 4:7:2

Om överenskommelse har träffats enligt mom 4:7:1 andra stycket skall arbetsgivaren underrätta vederbörande lokala arbetstagarorganisation.

Mom 4:8 Övriga förutsättningar för särskild övertidskompensation

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 4:9 Övertidskompensationens storlek

Mom 4:9:1

Övertidsarbete kompenseras antingen 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) eller förs till arbetstidsbanken enligt mom 4:12.

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

Mom 4:9:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Anmärkningar

1. Övertidsarbete på för den enskilde medarbetaren arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".
2. Med månadslön avses i detta moment medarbetarens aktuella fasta kontanta månadslön (inklusive fasta lönetillägg).
3. Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a), utges med 1½ timme och för övertidsarbete, som avses under b), med 2 timmar för varje övertidstimme.
4. Beträffande semesterlön se avtalet om allmänna anställningsvillkor § 4 mom 4:1, anm 3.

Mom 4:10

Beträffande mertidsersättning för deltidanställda med arbetstidsform 2 eller 3 gäller följande. Vid arbete som utföres utanför den fastlagda arbetstiden, men inom normalarbetstiden för heltidsanställd, oavsett om arbetet sker i anslutning till ordinarie arbetstid eller på ledig dag, ersättes den arbetstiden med enkel övertidsersättning med

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

Avräkning av arbetstid för deltidanställda med arbetstidsform 2 eller 3 sker per 4-veckorsperiod. Deltidsanställd bör inte beordras till arbete på övertid/mertid på för medarbetaren ledig dag.

Mom 4:11 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom 4:11:1

Om en deltidanställd medarbetare med arbetstidsform 1 har utfört arbete utöver den för hans deltidanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Beträffande semesterlön se avtalet om allmänna anställningsvillkor § 4 mom 4:1, anm 3.

Med månadslönen avses här medarbetarens aktuella fasta kontanta månadslön. Med veckoarbetstid avses här den deltidanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fullgjord halvtimme.

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

Mom 4:11:2

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattnings vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 4:9.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4:9:2 skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 4:12 *Arbetstidsbank*

Arbetsledning och medarbetare äger rätt att överenskomma om att intjänad tid som övertid, mertid eller särskild tidskompensation för förläggning av egen arbetstid, företrädesvis under annan tid än dagtid (jfr mom 2:1 "Individuell arbetstid") kan samlas under en längre tidsperiod för att senare uttagas som en längre

sammanhängande ledighet. Sådan kan t ex användas som betald studieledighet, tidigare pensionsavgång eller annan ledighet. Arbetsledningen bör efter samråd

med medarbetaren planera in sådan längre sammanhängande ledighet på samma sätt som normalt sker med semesterplaneringen, förutsatt att inte tidpunkten för och/eller ändamålet med ledigheten framgår av överenskommelsen.

Mom 5 Förskjuten arbetstid (s k OB)

Mom 5:1:1

Med förskjuten arbetstid avses här sådan arbetstid som inryms i det ordinarie arbetstidsmåttet men som infaller mer än 1 timme före respektive efter den eljest ordinarie arbetstiden på arbetsplatsen. Arbetstid mellan kl. 07.00 och kl. 18.00 under helgfria måndagar-fredagar skall dock inte räknas såsom förskjuten.

Mom 5:1:2

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande.

	Tabell 1	Tabell 2
Måndag - fredag från kl. 18.00 till kl. 23.00	<u>månadslönen</u> 545	<u>månadslönen</u> 500
från kl. 23.00 till kl. 03.00	<u>månadslönen</u> 364	<u>månadslönen</u> 333
från kl. 03.00 till kl. 07.00	<u>månadslönen</u> 273	<u>månadslönen</u> 250
Lördag - söndag från lördag kl. 00.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 273	<u>månadslönen</u> 250
Vid helger gäller följande:		
från kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 273	<u>månadslönen</u> 250
från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 136	<u>månadslönen</u> 125

Tabell 1 gäller i de fall den schemalagda arbetstidsplaneringen sker med minst 28 dagar varseltid enligt mom 3:1, Etapp 2.

Tabell 2 gäller i de fall den schemalagda arbetstidsplaneringen efter lokal överenskommelse sker med kortare varseltid än 28 dagar eller då mom 3:2 tillämpas.

Mom 5:1:3

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med medarbetare i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning. Exempel på sådan kvalificerad medarbetare är redaktionssekreterare.

Om överenskommelse har träffats enligt detta moment skall arbetsgivaren underätta vederbörande lokal arbetstagarorganisation.

Mom 5:1:4

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

Mom 5:1:5

Kompensation för arbete på förskjuten arbetstid ingår inte i underlaget för beräkning av sjuklön och övertidsersättning. Däremot ingår kompensation för arbete på förskjuten arbetstid i pensionsunderlaget.

Mom 5:1:6

Bestämmelsen gäller endast arbete på förskjuten tid som beordrats eller godkänts av vederbörande chef.

Mom 5:1:7

Schemalagd utbildning förlagd på förskjuten arbetstid ersätts enligt reglerna för förskjuten arbetstid.

Utbildning som bedrivs i internatform är inte att anse som schemalagd utbildning.

Mom 6 Särskilda regler vid tjänsteresa**Mom 6:1 *Inrikes tjänsteresa***

Nedanstående regler gäller om inte överenskommelse lokalt träffas om annat.

Mom 6:1:1

Vid annan tjänstgöring inom Sverige än den ordinarie är arbetstiden i genomsnitt 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod.

Vid annan tjänstgöring inom Sverige som varar kortare tid än en sjudagarsperiod är dock arbetstiden

- för medarbetare med arbetstidsform 1 i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter totalt. Vid arbetstidsberäkningen skall hänsyn tas till eventuellt lediga dagar i det ordinarie arbetet, samt
- för medarbetare med arbetstidsform 2 i enlighet med gällande arbetstidsschema.

En sammanhängande 48 timmars ledighet skall tas ut inom varje sjudagarsperiod. Samma gäller om den tillfälliga tjänstgöringen omfattar minst 39 timmar och 10 minuter och avslutas innan sjudagarsperioden gått till ända. Medarbetare, som fullgjort minst 39 timmar och 10 minuter under en sjudagarsperiod och inom samma period inte fått en sammanhängande ledighet av 48 timmar, äger rätt att i anslutning till hemkomsten utfå ledigheten utan avräkning av eventuell övertidskompensation.

Restid räknas som arbetstid dock högst till en total tid för arbete + resa av 14 timmar per kalenderdygn (*fr o m den 1 januari 2002*: 13 timmar per kalenderdygn). För bilförare är hela restiden arbetstid. Utnyttjas sovplats på tåg, båt eller flyg, räknas inte restiden mellan 20.00-08.00 som arbetstid.

Protokollsanteckningar

1. Vid tillfällig tjänstgöring, som här avses förutsättes att i genomsnitt högst sju timmar per 39 timmar och 10 minuter kan utgöra arbete på "kvalificerad tid".
2. Gäller inte vid tjänstgöring på någon av företagets fasta arbetsplatser. I sådana fall gäller den vid arbetsplatsen gällande arbetstiden.
3. Sådan restid, som för medarbetaren sker på övertid, skall inte inräknas i de övertidskvoter, som anges i mom 4:2, 4:3 respektive 4:6. Medarbetare skall inte beordras till tjänsteresa med avräkning av övertid enligt denna undantagsregel på för medarbetaren schemalagd ledig dag. Om medarbetare beordras till resa på ledig dag kompenseras detta som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 4 timmar.

Mom 6:1:2 *On-location*

Den genomsnittsförbrukning av arbetstid, som anges i mom 6:1:1 första stycket, skall gälla för samtliga anställda - oberoende av den enskilde medarbetarens normala arbetstidsförläggning - som deltar i programproduktion på fasta produktionsplatser utanför företagets ordinarie produktionslokaler, s k on-location, och vilka produktioner sträcker sig över minst 5 dygn.

Medarbetare som normalt arbetar enligt arbetstidsform 2 eller 3, skall underrättas om att förändrad arbetstidsförläggning kommer att ske enligt reglerna i mom 3:1. Medarbetaren äger rätt till kompensation timme för timme på sätt som överenskommes mellan arbetsgivaren och med arbetaren för den ordinarie arbetstid medarbetaren utför under on-location utöver sitt normala arbetstidsmått.

Mom 6:2 *Tjänstgöring utomlands*

Mom 6:2:1 *Allmänt*

Om en medarbetare företar tjänsteresa utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras

- genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren, eller
- genom särskilt utlandsreglemente (gäller stationering utomlands), eller
- som en huvudregel enligt mom 6:2:3 nedan.

Anmärkning

Vid bevakning av särskilda, större sportevenemang äger inte mom 6:2:3 tillämpning.

Mom 6:2:2 Social trygghet m m

Under utlandsvistelsen skall medarbetaren tillförsäkras social trygghet motsvarande de avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som gäller vid 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 ATP-förmåner enligt lagen om allmän försäkring.

Mom 6:2:3 Programproduktion under korttidsförrättning utomlands

När medarbetare företar utrikes tjänsteresa under maximalt 30 dygn i följd för deltagande i programproduktion förlagd till inspelningsplats utomlands gäller, med beaktande av reglerna i mom 4:1 stycke 1, följande villkor beträffande arbetstider, förutsatt att medarbetaren och arbetsledningen inte träffat överenskommelse om annan form för avlösning:

För planerad utrikes produktionsresa, varmed avses sådan resa som bestäms äga rum minst sju dagar före avresetillfället, gäller att medarbetarens arbetstid under resan skall planeras inom i genomsnitt 39 timmar 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod samt med en dygnsvila om minst 10 timmar. För sådan resa som sträcker sig över kortare tid än 7 dygn skall den genomsnittliga arbetstiden beräknas till 7 tim 50 min per dag. Arbete utöver genomsnittligt arbetstidsmätt under produktionsresan ersätts per timme med:

månadslönen

165

För oplanerad utrikes produktionsresa, varmed avses resa som uppstår med mindre än sju dagars framförhållning, gäller beträffande arbetstidsmätt och arbetstidsförläggning motsvarande som för planerad resa. Arbete utöver genomsnittligt arbetstidsmätt under produktionsresan ersätts per timme med:

månadslönen

145

Särskild kompensation utöver vad som angivits ovan eller ersättning för s k förskjuten arbetstid utgår inte. Tid utöver genomsnittligt dags- eller veckoarbetstidsmätt skall inte inräknas i förekommande övertidsutrymme. Vid sådan utrikes produktionsresa som sträcker sig kortare tid än sju dagar skall kompensation utges för eventuellt lediga dagar i det ordinarie arbetet. Sådan kompensation ges i form av ledig dag att tillföras arbetstidsbanken enligt mom 4:12.

Vid förläggningen av arbetstid skall särskilt beaktas kravet på effektivitet i produktionshänseende och lokala förutsättningar för arbetets bedrivande.

Mom 7 Ersättning för beredskapstjänst

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

Med beredskapstjänst avses "tid då medarbetaren inte har arbetskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället".

Beredskapstjänst 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 månadslönen
900
Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag

från kl 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg månadslönen
600

från kl 18.00 på skärtorsdagen och nyårs-afton samt från kl 07.00 på pingst-, mid-sommar- och julafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg månadslönen
350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse utbetalas.

Mom 8 Anteckning om övertid

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom 4. Medarbetaren, den lokala arbetstagarorganisationen eller central representant för förbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 7 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET

Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) 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.

Där 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

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner 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 sön- 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

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 timme som medarbetaren är tjänstledig avdrag från månadslönen göras med

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

- under en period längre än 5 arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde medarbetaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med dagslönen, dvs $\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med fast kontant månadslön jämställs i detta sammanhang

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats

- garanterad minimiprovision eller liknande.

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".

§ 8 UPPHOVSRÄTT

Mom 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.

Rätten till sådana verk och prestationer tillkommer företaget för utnyttjande i dess verksamhet under anställningstiden och 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

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

Fördelningen sker enligt regler och i former som överenskommes mellan de lokala parterna.

§ 9 UTBILDNING OCH PRAKTIK M M

Mom 1 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 2 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 3 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. Dagslönen utgör månadslönen dividerad med antalet kalenderdagar den aktuella månaden.

Anmärkning

För praktikant gäller i tillämpliga delar §§ 3, 4, 5, 6 (såvitt gäller rätten till övertidskompensation), 7, 8 och 12 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.

Parterna har i särskilt protokoll formulerat riktlinjer för praktiktjänst.

Mom 4 Kompetensutveckling

4:1 Allmänt

Kompetensutveckling inom företaget omfattar åtgärder avseende arbetsorganisation, utveckling av arbetsinnehåll, personal och teknik. Kompetensutvecklingen skall styras av verksamhetens långsiktiga inriktning samt företagets mål och strategier. Till detta skall läggas de anställdas aktuella kompetens, intressen och förutsättningar.

Beredning inför beslut om riktlinjer för verksamhetsplaneringen skall genomföras med inflytande från de fackliga organisationerna och de anställda.

Som underlag för planeringsprocessen utarbetar ledningen tydlig information om framtidsplaner, förslag till effektivare produktions- och organisationsformer, nya tekniska möjligheter, nya yrkesroller m m.

4:2 Lokalt inflytande

I samband med framtagning av underlag för verksamhetsplaneringen skall, om man inte lokalt väljer en annan ordning, de lokala parterna utarbeta ett underlag för kompetensplaneringen, som beskriver intentioner, kritiska områden m m. Resultatet i form av parternas underlag skall vägas in i verksamhetsplanen tillsammans med eventuella förslag till förändringar av verksamheten i vid bemärkelse.

Det färdiga förslaget till plan för enheten skall behandlas i överläggningar mellan de lokala parterna i god tid innan underlaget överlämnas till företagsledningen för beslut. I samband därmed skall partsgemensam genomgång ske av förslag till ändringar och kommentarer.

4:3 Utvecklingssamtal eller motsvarande

Genom årliga utvecklingssamtal eller motsvarande mellan chef och anställd skall bolagets intentioner och den anställdes aktuella kompetens, intressen och förutsättningar bilda underlag för planering av individuell kompetensutveckling.

§ 10 UPPSÄGNING

Mom 1 Uppsägningstid

Mom 1:1 Uppsägningstid från medarbetarens sida

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

Anställningstid vid företaget [*]	Medarbetarens uppsägningstid			
	Inte fyllt 23 år	Medarbetaren har fyllt 23 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
mindre än 6 månader	Uppsägningstid i månader			
fr o m 6 månader till 2 år	1	1	1	1
fr o m 2 år	1	3	2	3

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

Mom 1:2 Uppsägning från arbetsgivarens sida^{*}

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

Anställningstid vid företaget ^{**}	Arbetsgivarens uppsägningstid		
	Inte fyllt 23 år	Medarbetaren har fyllt 23 år	fyllt 35 år
mindre än 6 månader	Uppsägningstid i månader		
fr o m 6 månader till 2 år	1	3	3
fr o m 2 år till 6 år	1	3	4
fr o m 6 år	1	6	6

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

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

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

Mom 2 Former för uppsägning m m

Mom 2:1 *Formen för uppsägning*

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägning likväl sker muntligen bör medarbetaren så snart 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 varselkrivelse 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.

Motsvarande gäller medarbetare med tantiem, produktionspremie el dyl.

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 månadersperiod erhållna ersättningen.

Mom 2:4

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 lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda 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 överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av de frågor som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive 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 överenskomma 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 2:1
- i övriga fall: den tid som anges i tabellen mom 2:1

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 det att medarbetaren uppnått den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

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

Mom 3:4 Uppnådd pensionsålder

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att medarbetaren uppnår den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, såvida inte medarbetaren och arbetsgivaren överenskommer om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 3:5 Förkortning av uppsägningstid för medarbetaren

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

Mom 3:6 *Skadestånd då medarbetaren 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 därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden som medarbetaren 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 medarbetaren har haft att utföra samt
- om medarbetaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket medarbetaren 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 medarbetaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna medarbetaren har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att medarbetaren begärt att få intyget.

Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

§ 11 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 idériakedom 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 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:

Om antalet arbetsdagar som anställningen omfattar uppgår till högst 5:

För varje timme arbetstid utgår ersättning med månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Beträffande begreppet månadslön se § 7 mom 2:2.

Om antalet arbetsdagar som anställningen omfattar överstiger 5:
För varje kalenderdag utges en dagslön. Beträffande begreppet dagslön (och månadslön) se § 7 mom 2:2.

§ 12 FÖRHANDLINGSORDNING

Mom 1 Tillämpningsområde

Denna förhandlingsordning skall tillämpas vid handläggning av rättstvister.

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

Mom 2

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

Om arbetsgivaren påkallar förhandling enligt 34 § tredje stycket 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 3 Förhandlingspreskription

Om part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller enligt enskilt eller kollektivt avtal skall parten påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen 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 4 Förhandlingsförfarande

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.

Mom 5

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall det föras protokoll som justeras av båda parter.

Mom 6

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

Kan parterna inte enas om att förhandlingen skall anses avslutad, skall den anses avslutad då part, som fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättar motparten om att han frånträder förhandlingen.

Mom 7 Lokal förhandling

Lokal förhandling hålls mellan arbetsgivaren och journalistklubben eller den lokala arbetstagarorganisation, som utsetts att företräda medarbetarna.

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

Mom 8 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 han 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 påkallas, såvida parterna inte enas om något annat.

Mom 9 Avgörande av rättstvist

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

Mom 10

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

Väcker part inte talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

Mom 11 Giltighetstid

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

§ 13 GILTIGHETSTID

Mom 1

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2001 t o m den 31 mars 2004 och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Mom 2

Uppsägning skall för att vara gällande ske skriftligt.

Mom 3 Särskilda giltighetstider

Arbetsgivarens rätt att anställa medarbetare för att avlasta arbetstopp enligt § 2 mom 2:3 respektive provanställa medarbetare enligt § 2 mom 2:4 kan sägas upp av lokal och central arbetstagarpart. Uppsägningstiden är tre månader. De centrala parterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper.

Bilaga 1

Protokoll

Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m m för perioden fr o m den 1 april 2001 t o m den 31 mars 2004
Parter	Arbetsgivareföreningen SRAO Journalistförbundet
Tid	den 26 september 2001
Plats	SRAO:s lokaler i Stockholm
Närvarande för	<p>SRAO Christer Frey, Inger Ingvarson, Karin Björklund, Peter Fogelmarck, Kjell Johnsson, Sven Linderoth, Tommy Malm-stedt, Janne Paulsson, Harriet Pontán, Karin Stjernquist, Kickan Söderberg Falck, Per Thorsell och Wanja Wide</p> <p>Journalistförbundet Agneta Lindblom Hulthén, Jeanette Janson, Leif Palo, Arne König, Susanne Björkenheim, Johannes Isaksson, Hafida El-Abed, Norbert Andersson, Anne Sseruwagi, Witold Lanzenberg, Kenneth Sundin och Michael Topelius</p>

§ 1

Arbetsgivareföreningen SRAO och Journalistförbundet träffar följande uppgörelse.

Senast mellan parterna gällande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor prolongeras t o m den 31 mars 2004 med de ändringar och förtydliganden som framgår nedan.

Avtalet om löner gäller fr o m den 1 april 2001 t o m den 31 mars 2004.

Samtliga övriga mellan parterna den 31 mars 2001 gällande avtal gäller därefter utan ändring med de uppsägningstider som framgår av respektive avtal.

Anmärkning 1

Part äger senast den 31 december 2002 säga upp avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor per den 31 mars 2003. Parterna skall snarast efter uppsägningen ta upp förhandlingar för att söka åstadkomma ett nytt avtal före uppsägningstidens slut.

Anmärkning 2

ITP-avtalet prolongeras med den ändringen att vad som anges i avtalstrycket avsnitt A ITP-planen, 1.2 om att arbetsgivaren skall ”teckna pensionsförsäkring i SPP” ändras till ”teckna pensionsförsäkring i Alecta”.

Anmärkning 3

Nuvarande lokala projektanställningsavtal prolongeras. Företagsvis fortsätter lokala förhandlingar om eventuella ändringar av projektanställningsavtalen. Förhandlingarna om ändring skall vara slutförda senast vid årsskiftet 2001/2002 och redovisas till de centrala parterna därefter.

Anmärkning 4

Parterna noterar att punkterna 6 och 10 i mellanvarande förhandlingsprotokoll av den 27 november 1995 alltjämt i förekommande fall äger tillämplighet.

Anmärkning 5

Parterna noterar att Journalistförbundet har för avsikt att i särskild ordning återkomma med begäran om omförhandling av mellan parterna gällande frilansavtal.

Anmärkning 6

En arbetsgrupp vid respektive programföretag tillsätts med representation av de lokala parterna för att inventera förekomsten av olika lönetillägg och dessa tilläggs relation till reglerna i löneavtalet. Arbetsgrupperna skall analysera grunderna för användning av ersättning i form av lönetillägg och eventuella problem förknippade med användandet av lönetillägg. Syftet med arbetsgruppernas arbete är att eliminera risker för att lönetillägg sätter avtalets grunder för lönesättning ur spel. Om arbetsgrupperna skulle finna att användandet av lönetillägg utgår till en betydande andel av de anställda på en arbetsplats, skall parterna utveckla former för att åtgärda dessa problem. Så kan t ex ske genom att tilläggen infogas i månadslönen. Arbetsgruppernas arbete bör bedrivas med sikte på att kunna avrapportera resultat till de centrala parterna senast den 31 mars 2003.

§ 2 ÖVERENSKOMMELSE OM LÖNER

Avtalet om löner avser perioden den 1 april 2001 - 31 mars 2004.

Löneavtalet framgår av *Bilaga 1*.

§ 3 AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

Parterna har beträffande de allmänna anställningsvillkoren behandlat följande frågor:

§ 2 Anställning

Mom 1:1 Anställning för försöksverksamhet med digitala TV-kanaler

Med anledning av SVTs ansökningar om att för tiden fram t o m 2002 få bedriva försöksverksamhet med digitala sändningar inom i första hand tre rikskanaler och en regionalkanal (inom fem regioner) parallellt med den ordinarie analoga sändningsverksamheten, enas parterna om följande att införas i avtalstrycket:

För medarbetare som tillsvidareanställs för att arbeta enbart inom ramen för försöksverksamheten med digitala sändningar, skall i anställningskontraktet anges att anställningen avser arbetsuppgifter inom ramen för försöksverksamheten med digitala sändningar i rikskanal eller regionalkanal.

Om de aktuella verksamheterna eller del av dessa vid utgången av försöksperioden skulle komma att avvecklas, är parterna ense om att här avsedda medarbetare ingår i avgränsade turordningskretsar för uppsägning. SVT skall till journalistklubben fortlöpande under försöksperioden redovisa vilka medarbetare som ingår i aktuella turordningskretsar. Innan uppsägning sker skall sedvanliga omplaceringsutredningar verkställas. Om uppsägning enligt förutsättningarna i denna bestämmelse inte sker senast den 31 december 2002, så gäller därefter samma uppsägningsregler för dessa medarbetare som för övriga tillsvidareanställda medarbetare i SVT.

Ovanstående gäller även försöksverksamhet inom UR under motsvarande förutsättningar.

Mom 2:2 Vikariat och praktikarbete

Bestämmelsen ändras enligt följande:

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser vikariat eller lärlings- respektive praktikarbete.

Med vikariat avses

- att medarbetare ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller frånvaro från ordinarie arbetsuppgifter för arbete i avgränsat programprojekt
- att medarbetare under högst 6 månader eller under den längre tid, som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Med lärlings- respektive praktikarbete avses sådant av företaget eller extern utbildningsinstitution påfordrat deltagande i företagets reguljära verksamhet, vilket deltagande utgör en nödvändig, utbildningsmässig förutsättning för att vinna erforderligt yrkeskunnande.

Mom 3 Visstidsanställning i annat företag av tillsvidareanställd medarbetare

Parterna enas om följande att införas i avtalstrycket som ett nytt moment under § 2 mom 3. Parterna är överens om att införandet av regeln inte skall ha retroaktiv verkan på anställningar av detta slag, som redan löper vid detta avtals ingående och inte heller på redan intjänade företrädesrätter.

Medarbetare med tillsvidareanställning i Sveriges Radio, Sveriges Television, Sveriges Utbildningsradio samt Sveriges Radio Förvaltning, 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.

§ 5 Sjuklön m m

Sjuklönebestämmelsen enligt mom 6 ändras enligt följande:

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
- anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 6:2

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom från och med 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3, om medarbetaren har varit anställd i ett år i följd
- 2 månadslöner minus 60 sjukavdrag beräknat per dag såsom vid sjukdom från och med 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3, om medarbetaren fortsätter sin anställning under minst tre månader efter tjänstledigheten

Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges inte föräldralön för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 6:3

Föräldralön utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter att medarbetaren fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 6:4

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

Under aktuell tjänstledighet görs avdrag enligt § 7 mom 2:2. Detta gäller både när medarbetaren har rätt till föräldralön enligt ovan och när medarbetaren saknar sådan rätt.

§ 6 Arbetstid

Parterna noterar att trots att företagen har genomfört omfattande utbildning av chefer och arbetsledare angående kollektivavtalets innehåll och bakomliggande förutsättningar fortfarande vissa brister föreligger beträffande företagens tillämpning av avtalets regelverk, främst gällande arbetstidsförläggning.

I syfte att inventera, finna goda exempel och vid behov korrigera mindre goda metoder för schemaläggning vid programföretagen tillsätts en för programbolagen lokalt, gemensam arbetsgrupp med representation från de lokala parterna. Arbetsgruppen skall bland annat kartlägga hur samråd och individuellt inflytande, vägt mot företagets behov, tillämpas och hur enighet uppnås om arbetstidsförläggningen vid större och mindre enheter inom företagen.

Gruppens arbete skall bedrivas skyndsamt och med målsättningen att eventuella avvikelser från tillämpningen av § 6 mom 3.1 rättas till, så att momentet tillämpas över hela avtalsområdet i enlighet med de centrala parternas intentioner. Gruppens arbete skall vara avslutat senast den 30 juni 2002. Resultatet av gruppens arbete skall därefter återrapporteras till de centrala parterna.

Mom 5:1:2 Förskjuten arbetstid (OB)

Parterna enas att följande ändring skall införas i avtalstrycket:

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande.

	Tabell 1	Tabell 2
<u>Måndag - fredag</u>		
från kl. 18.00 till kl. 23.00	<u>månadslönen</u> 545	<u>månadslönen</u> 500
från kl. 23.00 till kl. 03.00	<u>månadslönen</u> 364	<u>månadslönen</u> 333
från kl. 03.00 till kl. 07.00	<u>månadslönen</u> 273	<u>månadslönen</u> 250
<u>Lördag - söndag</u>		
från lördag kl. 00.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 273	<u>månadslönen</u> 250
Vid helger gäller följande:		
från kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 273	<u>månadslönen</u> 250
från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helger.	<u>månadslönen</u> 136	<u>månadslönen</u> 125

Tabell 1 gäller i de fall den schemalagda arbetstidsplaneringen sker med minst 28 dagars varseltid enligt mom 3:1, Etapp 2.

Tabell 2 gäller i de fall den schemalagda arbetstidsplaneringen efter lokal överenskommelse sker med kortare varseltid än 28 dagar eller då mom 3:2 tillämpas.

Mom 3:3 Begränsningsregler för schemaläggning

Parterna enas om att följande ändring skall införas i avtalstrycket:

Viloperiod mellan ordinarie arbetspass: Minst 10 timmar (*fr o m den 1 januari 2002: Minst 11 timmar*)

Mom 6:1:1 Inrikes tjänsteresa

Parterna enas om att följande ändring skall införas i avtalstrycket:

Restid räknas som arbetstid dock högst till en total tid för arbete + resa av 14 timmar per kalenderdygn (*fr o m den 1 januari 2002: 13 timmar per kalenderdygn*). För bilförare är hela restiden arbetstid. Utnyttjas sovplats på tåg, båt eller flyg, räknas inte restiden mellan 20.00 – 08.00 som arbetstid.

§ 11 mom 1 Grundläggande principer för lönebildning

Parterna enas om att följande ändring skall införas i avtalstrycket hittillsvarande stycke 3 i momentet:

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.

§ 4 LÖNESTATISTIK

Parterna skall under avtalsperioden överlägga om hur de skall kunna åstadkomma ett bättre, gemensamt lönestatistiskt underlag inför kommande avtalsförhandlingar. Överläggningarna skall om möjligt slutföras före den 31 december 2002.

§ 5 ITP-AVTALET

Parterna är överens om prolongering av gällande ITP-avtal. Om Svenskt Näringsliv och PTK under avtalsperioden träffar överenskommelse om nytt ITP-avtal skall parterna uppta förhandlingar under fredsplikt om eventuellt antagande av lösningen som Svenskt Näringsliv och PTK kommit överens om.

§ 6 UPPHOVSRÄTTSMEDEL

Upphovsrättsmedlen för 2001, 2002 respektive 2003 enligt § 8 mom 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor för medarbetare fastställs till nedanstående belopp.

SVT	4 000 000 kr per 2001, 2002 och 2003
SR	450 000 kr per 2001, 2002 och 2003
UR	200 000 kr per 2001, 2002 och 2003

Beloppen skall fördelas mellan i SVT, SR och UR anställda upphovsmän. För att angivna belopp skall vara definitiva förutsätts att övriga berörda fackliga parter ger sitt godkännande.

Skulle så ej ske gäller hittillsvarande nivå, som Journalistförbundet, CF/DIK och SIF med SRAO får uppta särskilda förhandlingar om. Om enighet om uppräkningsen inte går att uppnå i sådana förhandlingar skall beloppen räknas upp med värdet av första årets avtalshöjningar enligt det löneavtal, som för de anställda inom SVT, SR och UR utgör det fördelaktigaste avtalet.

Anmärkning

Journalistförbundet har under förhandlingarna framfört sin avsikt att träffa avtal om en egen andel av upphovsrättsmedel för fördelning enbart bland egna medlemmar.

Med tanke på avtalets nuvarande karaktär och svårigheterna att i nuläget åstadkomma den av Journalistförbundet eftersträvarade uppdelningen av nuvarande sammanhållna upphovsrättsbelopp per bolag, har parterna kommit överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp. Denna grupp skall förutsättningslöst under avtalsperioden utreda, vilka förutsättningar är för en annorlunda lösning än den nuvarande vad gäller avsättning och fördelning av upphovsrättsmedel bland samtliga berörda anställda.

§ 7 GILTIGHETSTID

Avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller fr o m den 1 april 2001 t o m den 31 mars 2004 och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivareföreningen SRAO
Christer Frey
Inger Ingvarson

Journalistförbundet
Agneta Lindblom Hulthén
Jeanette Janson
Leif Palo

**LÖNEAVTAL 1 APRIL 2001.– 31 MARS 2004
SRAO - JOURNALISTFÖRBUNDET****1. 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 § 11 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 2.2 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 § 11 mom 1.

De lokala parterna skall därutöver analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget, skall dessa justeras före löneförhandlingen.

2. Löner m m för avtalsåren den 1 april 2001 – 31 mars 2004**2.1 Lokal lönerevision**

Den 1 april 2001 ställs till de lokala parternas förfogande en lönepott motsvarande 2,6 % av de fasta kontanta lönerna (inkl fasta lönetillägg) för de av Journalistförbundets medlemmar, som per den 31 mars 2001 omfattas av löneavtalet. Löneökning för heltidsanställd medarbetare skall efter genomförd lönerevision inte understiga 400 kronor.

Den 1 april 2002 ställs till de lokala parternas förfogande en lönepott motsvarande 2,3 % av de fasta kontanta lönerna (inkl fasta lönetillägg) för Journalistförbundets medlemmar, som per den 31 mars 2002 omfattas av löneavtalet.

Den 1 april 2003 ställs till de lokala parternas förfogande en lönepott motsvarande 2,1 % av de fasta kontanta lönerna (inkl fasta lönetillägg) för Journalistförbundets medlemmar, som per den 31 mars 2003 omfattas av löneavtalet.

De lokala parterna har rätt att disponera över i moment 2.1-2.3 angivna potter och tidpunkter på sätt de lokala parterna träffar överenskommelse om.

2.2 Lokal löneöversyn

De lokala parterna skall per den 1 april 2001, den 1 april 2002 respektive den 1 april 2003, utöver vad som framgår av punkt 2.1, 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. Skulle, enligt de lokala parternas gemensamma bedömning, någon individ likväl inte få del av löneökning vid översynen skall – på endera partens begäran – särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.

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 avtalets § 11 mom 1.

Löneökningar till följd av löneöversyn gäller med verkan från samma tidpunkter som gäller löneökningar enligt punkt 2.1.

2.3 Flexibilitetspott

Till i punkt 2.1 angivna pottar skall ytterligare 0,5 % adderas per avtalsår med hänvisning till den beräknade rationalitetsvinst, som programbolagen har gjort för sin direkta programverksamhet till följd av journalistavtalets mer flexibla schemaläggningssystem av arbetstider.

2.4 Lägsta löner

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

	1 april 2001	1 april 2002	1 april 2003
För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst 120 poäng lägst	16 400 kr/mån	16 970 kr/mån	17 561 kr/mån
För övriga medarbetare lägst	14 845 kr/mån	15 360 kr/mån	15 895 kr/mån

Befattningskategorier som omfattas:

- 3805 fotograf
- 5309 tecknare - nyhetsverksamheten
- 5319 programtextare - Text-TV
- 5389 bildredaktör - nyhetsverksamheten
- 5409 redaktör
- 5419 sändningsledare
- 5459 producent/reporter
- 5499 redaktör - Text-TV
- 5609 redaktionell arbetsledare
- 5619 producent
- 5639 redigerare
- 5669 redaktionssekreterare
- 5679 reporter
- 5689 bildproducent

Lönebeloppen 16 400, 16 970, 17 561 kronor respektive 14 845, 15 360, 15 895 kronor per månad avser medarbetare med heltidsanställning. För deltidsarbetande medarbetare reduceras beloppen med hänsyn till deltidsanställningens omfattning.

3. Omfattning

Anställning senast den 31 mars 2001, 31 mars 2002 respektive 31 mars 2003

Löneavtalet för respektive avtalsår omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2001, 31 mars 2002 respektive 31 mars 2003.

Undantag för vissa kategorier

Löneavtalet omfattar inte medarbetare som den 31 mars 2001, 31 mars 2002 respektive 31 mars 2003

- 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 varit 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 varit 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 2001, 31 mars 2002 respektive 31 mars 2003 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 2001, 31 mars 2002 respektive 31 mars 2003 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 2001 eller senare, 1 april 2002 eller senare, respektive 1 april 2003 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 2000 eller senare, 1 oktober 2001 eller senare, respektive 1 oktober 2002 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2000 eller senare, 1 oktober 2001 eller senare, respektive 1 oktober 2002 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.

Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för medarbetare med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

4. 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 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande ob-ersättning. Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen skall inte omräknas retroaktivt.

5. Provision

Krontalsprovisioner

Om en medarbetare förutom fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt löneprinciperna ovan i samband med lönerevisionen.

Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt löneprinciperna ovan i samband med lönerevisionen.

6. Premielön

För medarbetare med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga medarbetare.

7. Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning 1 april 2001 eller senare, 1 april 2002 eller senare, respektive 1 april 2003 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 lönerevisionen den 1 april 2001, 1 april 2002 respektive 1 april 2003.

8. 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 senast den 1 januari 2002, 1 september 2002 resp 1 september 2003 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 enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av parterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad hänskjuta tvisten till nämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser två ledamöter var. Parterna utser vidare var sin sekreterare.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister rörande punkterna 1, 2, 5 och 6.

I tvister rörande punkterna 3, 4, 7 och 8 skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. Parterna skall då utse en opartisk ordförande.

Bilaga 2

Underlag för lokala projektanställningsavtal

I det uppdrag som regleras bl a i programbolagens tillstånd från regeringen, ingår att spegla olika uppfattningar, värderingar, kulturella yttringar och liknande i Sverige och övriga världen. I uppdraget ingår också att bereda andra än fast anställda viss utkomst inom ramen för bolagens programbudgetar. Detta uppdrag innebär bland annat att programbolagen ålagts en årlig redovisningsskyldighet beträffande sk utomstående medverkan.

Medverkan kan ske i många olika former och med stöd av ett flertal kollektivavtal. Vissa uppdrag är av sådant slag att de kan utföras av uppdragstagare. Frilansavtalet kan med fördel tillämpas i sådana sammanhang.

SRAO och Journalistförbundet konstaterar gemensamt att bolagens uppdrag, vilket mycket kortfattat beskrivits ovan, förutsätter en kollektivavtalsreglerad möjlighet till visstidsanställning inom programverksamheten. Denna möjlighet skall användas så att ”programverksamheten berikas”. Den skall vidare ske inom ramen för ett ”avgränsat programprojekt”. Syftet med anställningsformen, som i den form de centrala parterna har diskuterat, inte medför rätt till återanställning, är inte att ersätta de övriga anställningsformer, som avtalet ger möjlighet till. Syftet är därmed inte heller att successivt omgruppera det förhållande, som etablerats mellan andelen tillsvidareanställda och olika former av visstidsanställningar.

De centrala parterna har sedan regeln angående projektanställning infördes i kollektivavtalet, funnit exempel på tillämpningar, som inte svarar mot de intentioner parterna hade vid regelns tillkomst. Det gäller t ex den omfattning, som andelen anställda på projekt har haft i förhållande till personal med annan anställningsform inom ett visst avgränsat programprojekt. Men även innebörden av vissa definitioner i avtalet har ibland givits en alltför vid mening. Som ett exempel på detta kan nämnas att ett fullständigt utbud inom en hel programkanal inte enligt parternas mening, utan att särskild central eller lokal överenskommelse ingås om sådan avvikelse, kan definieras som ett ”avgränsat programprojekt” i kollektivavtalets mening. Oberoende av denna precisering skall det vara möjligt för de lokala parterna att i avtal utsträcka tillämpligheten av möjligheten till projektanställning.

Det bör påpekas, att för den händelse en anställning sker i uppenbar strid med avtalets avgränsning av denna anställningsform sådan den definieras i det centrala avtalet eller till detta lokalt anknutet avtal, denna anställning kan angripas. Anställningen kan då komma att övergå i en tillsvidareanställning.

Med tanke på de olika uppdrag och verksamhetsformer, som gäller för respektive programbolag, har de centrala parterna beslutat överlåta till de lokala parterna att finna former för och i lokalt avtal reglera den närmare tillämpningen av den här beskrivna möjligheten till sk projektanställning. Syftet med den lokala förhandlingen är att definiera möjligheterna till och utrymme för denna anställningsform, inte till att inskränka förutsättningarna för sådana anställningar – fortfarande med beaktande av de centrala parternas i avtalet uttryckta intentioner.

Bilaga 3

Protokoll

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 Civilingenjörskförbund 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

Bilaga 4

Protokoll

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

Bilaga 5

Protokoll

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 Civilingenjörskförbund 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

Bilaga 6

Sammanställning av resp överenskommelse

mellan

SR, SVT resp UR

och

Journalistklubben vid resp företag

angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till 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 alltså 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 handläggningsordning 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 härefter 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 företagens 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

Bilaga 1

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 företagens public-servicekaraktär kan förekomma i deras verksamhet. De anställdas lön innefattar ersättning för detta utnyttjande. Arbetstagarparten däremot hävdar för sin del att den anställde 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.

Bilaga 7

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.”