

FAQ 9.

Insändarfrågor och svar 2011-11-03

Fråga 1.

Vilken arbetstidsbank (grupp) tillhör Teknikerna på Brevterminalen som idag arbetar 39 timmar per vecka?

Svar: Teknikerna i denna grupp tillhör de som ska ha 40 timmar i arbetstidsbanken.

Fråga 2.

Om jag har planerat in ledighet för en hel eller halvdag och blir jag sjuk, vad händer då?

Svar: Sjukledighet hanteras precis på samma sätt som om någon skulle bli sjuk under semestern. Sjukledigheten tar över.

Fråga 3.

Finns det någon speciell rad i SAP-utfallet för utlagda timmar?

Svar: Nej, det kommer inte att finnas någon redovisning i SAP utan timredovisningen kommer att finnas i Heroma.

Fråga 4.

Räknas teknikerna in i gruppen specialister?

Svar: Nej, tekniker räknas inte in i gruppen administration och specialister.

Fråga 5.

Är det mot normaldagen 8 timmar man går in och önskar lediga timmar? Om man i undantagsfall önskar ledigt i redan planerad period, är det mot den planerade tiden man önskar ledigt?

Svar: På båda frågorna är svaret ja.

Fråga 6.

Vissa medarbetare åker upp och ner i anställningsomfattning flera gånger under året (tidsbegränsade höjningar). Hur hanteras dessa?

Svar: Om man är tillsvidare anställd på deltid och tillfälligtvis går upp på högre åtagande så betraktas det högre åtagandet som en tidsbegränsad anställning. Tidsbegränsade anställningar ger inte timmar i arbetstidsbanken.

Fråga 7.

Om man går in i Futurum eller Omstart vad gäller då för arbetstidsbanken (i och för sig är man ledig ändå men vi säger att man behåller förmåner)?

Svar: Man tar med sig timmarna in i Futurum eller Omstart som gäller för befattningen.

Fråga 8.

Om jag har fått ledighet beviljad (från arbetstidsbanken) och sen blir inkallad till arbete, får jag då mertid eller övertid eller blir det ordinarie timlön?

Svar: Detta ska normalt inte kunna inträffa, jämför reglerna kring indragning av beviljad semester.

Fråga 9.

Om jag är partiellt föräldraledig, har jag då full timbank enligt min befattning? Svar: Om du har föräldraledigt och tar ut föräldrapenning får du full timbank. Om du däremot arbetar deltid och inte fyller ut med föräldrapenning ses detta som vilken deltid som helst och du får det antal timmar i banken som motsvarar deltiden.

Fråga 10.

Hur många timmar dras från timbanken? Är det alltid 8 timmar för en dag eller enligt lagd personalplanering?

Svar: Timmarna dras enligt lagd personalplanering. Om ledighet beviljas i god tid innan lagd planering, dras en normaldag det vill säga 8 timmar för en heltidsanställd.

Fråga 11.

Hur faller uttagna timmar från arbetstidsbanken, ligger de som egentlig drift och som ett utfall i ma?

Svar: De syns inte i ekonomiredovisningen.

Fråga 12.

Finns det speciella koder för registrering av timmar från arbetstidsbanken?

Svar: Ja det kommer att finnas speciella rapporteringskoder i Heroma. LA-info om detta kommer under hösten.

Fråga 13.

Hur registreras om man blir sjuk en ledig dag?

Svar: Då byts rapporteringen ut mot sjukledighet.

Fråga 14.

Hur kommer det sig att personal på Logistik får 16 timmar i banken och en brevbärare får 80 timmar? Allt kan ju inte bero på att en del nu jobbar 36-38 och byter till 40?

Vi på Logistik (Post Åkeriet) Har ju jobbat minst 40 timmar i veckan i 8 år! Ska vi få retroaktivt från den tiden då vi hade lägre arbetstid per vecka?

En fråga bara?! varför ska en brevbärare bli kompenserad för att de får börja jobba 40 timmar per vecka? Jag menar vi är väldigt många som inte haft förmånen att ha 2 till 4 timmar extra ledigt varje vecka under många år.

Svar: Utgångspunkten för överenskommelsen i arbetstidsbanken, som är träffad mellan parterna, är den arbetstidsförkortning som tidigare fanns. I de tidigare överenskommelserna fanns olikheterna i veckoarbetstiden och lönesättning mellan de olika befattningsgrupper, till exempel brevbärare, chaufförer och terminalarbetare. Denna skillnad vill vi nu utjämna i och med införandet av arbetstidsbanken så att alla arbetar 40 timmar i genomsnitt per vecka.

Fråga 15.

Finns det någon övergångsregel för brevbärarna?

Svar: Ja, under 2012 och 2013 kommer brevbärarna att få 88 timmar per år, därefter går de ner till 80 timmar per år.

Fråga 16.

Jag jobbar förmiddag och ska ta ut en halvdag i banken på eftermiddagen. Ute på min tur blir jag försenad, vad händer? Dras färre timmar i banken, får jag mertid, övertid?

Svar: Färre timmar dras i arbetstidsbanken.

Fråga 17.

Kommer man få larm om en person är på väg att ta ut för många lediga timmar/dagar (jfr med semesterdagar larmet i Heroma idag)?

Svar: Saldot på arbetstidsbanken ska vara med i bevakningslistan för semester och kompensation.

Fråga 18.

Om medarbetaren vägrar ta någon ledighet under årets första tre kvartal och vi kommer till den 30/9 – är det då kört för chefen att planera ut dagar i oktober? (Med tanke på att schemat ska vara ute två veckor innan månadsstarten) Eller kan chefen planera ut dagar i oktober redan i september, d.v.s. före den 30/9? Den konkreta frågeställningen är alltså om chefen kan göra avstämningen tidigare än den 30:e, d.v.s. redan innan den 15:e för att kunna nyttja oktober som utläggningsmånad?

Svar: Chef och medarbetare ska i god tid samråda om förläggningen av tiden i arbetstidsbanken och aktivt verka för att träffa en överenskommelse om förläggningen. Om tiden i arbetstidsbanken trots detta inte har förlagts den 30 september ska arbetsgivaren förlägga tiden i arbetstidsbanken under det sista kvartalet innevarande kalenderår.

Fråga 19.

Vad händer om verksamheten verkligen inte kan bära att ett antal personer är lediga 11 dagar under november och december? Kan chefen säga att "Tyvärr, det går inte. Dina dagar kommer att frysa inne."? Eller måste vi lösa det under alla omständigheter? Jag tror att det är viktigt att såväl chefer som medarbetare har detta klart för sig - för medarbetarna handlar det om att verkligen förstå att de inte kan sätta sig på läktaren under 9 månader för att sedan kunna tvinga sig till ledigt före jul.

Svar: Se svar på frågan 18. Det är av yttersta vikt att en tidig dialog förs mellan chef och medarbetare så att beskrivna situation inte uppkommer. Observera att inga dagar kommer att flyttas över till nästa år.

Fråga 20.

Har vi några svar på hur möjligt det är att göra lokala överenskommelser om hur ledigheten ska tas ut? Vi har några pyttesmå kontor med bara 2-4 medarbetare där alla är överens om att det är bättre att köra timmar och ett fåtal halvdagar, eftersom de inser att heldagar är kört om alla ska kunna jobba kvar. Är det okej ur ett avtalsperspektiv?

Svar: Inga lokala avtal skall tecknas utan intentionen är att kollektivavtalet ska vara tillräckligt. Det betyder att det är oerhört viktigt att den lokala chefen och medarbetarna är överens om hur ledigheten ska förläggas under året.

Fråga 21.

På mitt kontor är det flera brevbärare som skulle vilja ta ut ett antal dagar i följd under sommaren. Vi har då fått besked av vår chef att det inte går då vi ska lägga ut dagarna jämnt för att det ska bli en återhämtning. Är detta rätt?

Svar: Chef och medarbetare ska aktivt verka för att träffa en överenskommelse om förläggningen av dagarna som båda är överens om. Vid en sådan överenskommelse ska man ta hänsyn till flera faktorer: arbetstagarens inflytande, arbetsgivarens planering av verksamheten samt arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Fråga 22.

På mitt kontor säger man att man inte får ta några extra resurser och det får inte kosta något att lägga ut dagarna. Är det så det ska vara?

Svar: Med en god planering kommer man att kunna uppnå den kostnadsneutralitet som parterna varit överens om. Det finns en stark tro på att man lokalt har goda förutsättningar att hitta bra och flexibla lösningar utifrån vars och ens uppdrag.

Fråga 23.

Räknas även 8 timmar som normaldag för de som har 36 eller 38 timmar av förläggningstekniska skäl?

Svar: Nej, för dem gäller normalarbetstidsmättet 7,2 timmar (36/5) respektive 7,6 timmar (38/5).

Fråga 24.

En medarbetare har en grundtjänst i Meddelande och är inlånad till Logistik för en tidsbegränsad anställning. Vad gäller angående timmar i arbetstidsbanken?

Svar: Under den period medarbetaren är tjänstledig från Meddelande sker en reduktion av antalet timmar i arbetstidsbanken på grundtjänsten. Tidsbegränsad anställning ger inga timmar i arbetstidsbanken. I dessa speciella fall får frågan hanteras operativt på lämpligt sätt.

Fråga 25.

Föräldraledighet med föräldrapenning ger rätt till tid i arbetstidsbanken. Gäller det även tillfällig föräldrapenning?

Svar: Nej, men är man borta någon eller ett par dagar per månad med någon form av c-ledighet så kommer inte arbetstidsbanken att påverkas.

Fråga 26.

Medarbetare som går in i Futurum och Omstart tar med sig årets kvarstående timmar från Arbetstidsbanken. Vad händer vid årsskiftet om medarbetaren fortfarande deltar i något av programmen, kommer det att sättas in nya timmar i Arbetstidsbanken?

Svar: Ja

Fråga 27.

De grupper som jobbar intermittent koncentrerat kommer inte att få ut de antal dagar/nätter(arbetsperioder) som står angivet i avtalet om uttaget sker i timmar.

En nattare med 36 timmars vecka vars arbetspass är 12 timmar kommer med en ledig arbetsperiod att endast ha 4 timmar kvar i arbetstidsbanken vilket i slutändan inte ens räcker 1 och ½ arbetsperiod (dag/natt).

Svar: Avräkningen mot arbetstidsbanken sker i timmar vilket kan få konsekvenser som i exemplet.

Fråga 28.

HR-direkt har i dag fått en fråga från en chef som har en deltidssjukskriven. Frågan är hur många dagar en sådan person får i banken?

Svar: Samma princip som för sjukskrivna på heltid tillämpas. Efter en sammanhängande sjukledighet under minst 90 dagar sker en reduktion av antalet timmar i arbetstidsbanken motsvarande frånvaroromfattningen. 90-dagarsgränsen räknas även vid pågående ledighet över årsskiftet.

Frågor kring 80-90-100**Fråga 29.**

80-90-100. Hur faller tiden ut på respektive enhet? Är det den lokala arbetsplatsen som betalar arbetstiden upp till 90 %?

Svar: Ja, det är den lokala enheten som kommer att bära kostnaden, precis som idag och även kostnaden för pensionsinbetalningen som ska beräknas på 100 %.

Fråga 30.

Hur skriver man om man vill gå in i 80-90-100? Är det via en särskild blankett, kontrakt eller beslut? Om beslut, ska detta utformas på något särskilt vis?

Svar: Vi räknar med att kunna komma med de administrativa rutinerna för hur detta ska gå till inom kort.

Fråga 31.

Är det möjligt att gå in i 80-90-100 redan den 1/1 2012? Om ja innebär det att man kan anmäla intresse redan nu?

Svar: Ja, det är möjligt att gå in redan den 1 januari 2012. Prata med din chef och berätta att du är intresserad.

Fråga 32.

Ingår friår som anställningstid när man räknar kvalificeringstid till 80-90-100?

Svar: All anställningstid räknas till godo, även friår.

Fråga 33.

Vilken blir den pensionsmedförande lönen vid 65-årsdagen? Räknas den på den 90-procentiga slutlönen, eller har den fastställts månaden innan 80-90-100 börjar gälla (och räknas upp med index)? I informationen står det ju att pensionsinbetalningar görs motsvarande 100 %, men det gäller väl slutbetalning till ITPK-P?

Svar: Ditt pensionsintjänande beräknas fortlöpande som om din anställning är heltid.

Fråga 34.

Kan man avbryta en påbörjad ledighet innan pensionsavgången, till exempel om pengarna inte räcker?

Svar: Nej, man kan inte avbryta om man har gått in i 80-90-100 utan överenskommelsen om deltid gäller.

Fråga 34.

Måste man bestämma sig för till-och-med-datum om man har möjlighet att gå vid 60, men vill jobba kvar på 80 % med detta erbjudande i några år?

Svar: Möjligheten att gå i pension enligt övergångsbestämmelserna i PA-91 ("ÖB-rätt") finns kvar även om man har gjort en överenskommelse om att arbeta 80 %. Något till-och-meddatum ska inte anges.

Fråga 36.

Kan man vid ändrad livssituation bryta en överenskommelse om 80-90-100 eller gäller den till 65 år?

Svar: Nej, man kan inte avbryta om man har gått in i 80-90-100.

Fråga 37.

Har det någon betydelse om man varit chef eller kassör i en tidigare befattning, när man söker 80-90-100?

Svar: Nej, det har ingen betydelse.

Fråga 38.

Vid övertalighet, vilken anställningsomfattning har en som gått in i 80-90-100 och som antar avtalspension?

Svar: Vid arbetsbrist och uppsägning ska inte de som accepterat 80-90-100 negativt särbehandlas, så de kan erbjudas pension i enlighet med personalomställningsavtalet. Utifrån den logiken ska deras avtalspension beräknas på 100 %.

Fråga 39.

Hur påverkas semesterkoefficienten om man nyttjar 80-90-100 och lägger ledigheten på en dag i veckan?

Svar: En medarbetare som jobbar heltid fem dagar i veckan har 34 dagar i årssemester (bruttosemester). Exempel: Medarbetaren ingår en överenskommelse om att jobba deltid enligt 80 – 90 – 100 och kommer att vara ledig en dag i veckan.

Antalet bruttosemesterdagar räknas då om till nettosemesterdagar enligt följande formel:

$$\frac{4 \times 34}{5} = 27,2 \text{ dagar}$$

Nettosemesterdagarna ska förläggas på de dagar som medarbetaren begär ledigt på av veckans fyra arbetsdagar. Nettosemestern för året har angivits till 27,2. Avrundning ska göras till närmaste heltal, d v s 28 dagar. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår. Även eventuell sparsemester som är intjänad under heltidstjänstgöringen kommer att omvandlas till nettosemester.

Fråga 40.

Påverkas semesterkoefficienten om man tar arbetstidsförkortning del av dagar?

Svar: Nej, semesterkoefficienten påverkas inte.

En medarbetare som jobbar heltid fem dagar i veckan har 34 dagar i årssemester (bruttosemester). Exempel: Medarbetaren ingår en överenskommelse om att jobba deltid enligt 80 – 90 – 100 och ska arbeta 80 % av heltid varje dag. Antalet dagar årssemester är fortfarande 34 men värdet på varje semesterdag förändras till att motsvara 90 % av heltidslönen. Det gäller även semestertillägget som beräknas på den aktuella månadslönen och utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Fråga 41.

Om en medarbetare hoppar på erbjudandet 80-90-100, hur hanteras gamla sparade semesterdagar?

Svar: Se svaret på frågorna 39 och 40.

Fråga 42.

Om jag väljer 80/90/100 lösningen, Kan/får jag då arbeta mertid och/eller övertid upp till 100 procent?

Svar: Syftet med 80-90-100 är att man skall orka arbeta fram till pensionen. Med den bakgrunden så innebär mertid och övertid för denna grupp det absolut sista alternativet för att lösa en tillfällig arbetsanhopning. Den lokala chefen måste alltid utvärdera andra alternativ först.

Fråga 43.

Säger jag upp min 100 % anställning och får en ny anställning på 80 %?

Svar: Nej, deltiden bygger på en arbetstidsförkortning som parterna har kommit överens om. Villkoren för 80-90-100 kommer att regleras i ett tillägg till ditt anställningsavtal.

Fråga 44.

Gäller erbjudandet 80/90/100 endast under 2012? Eller är det troligt att det kommer ett nytt erbjudande 2013?

Svar: Nej, erbjudandet gäller endast under 2012.

Fråga 45.

Upphör 80/90/100 regeln alltid vid 65 år, eller är det vid 60 respektive 63 år om man har detta som pensionsålder?

Svar: Den upphör vid ingången av den månad du fyller 65 år. Det är den tidpunkt då man vanligtvis går i ålderspension.

Fråga 46.

Brevbärare och lagledare som använder arbetstidsförkortningen 80/90/100 har 64 timmar i banken (80 % av 80 timmar) Gäller detta även under 2012 och 2013 då denna befattningsgrupp har 88 timmar?

Svar: Ja

Fråga 47.

Betyder det att jag måste arbeta tills jag blir 65 år om jag väljer arbetstidsförkortning 80/90/100 eller gäller min pensionsålder på 60 fortfarande? Kan 80-90-100 avbrytas vid 60 (eller senare) för att kunna gå in i ÖB - pension?

Svar: Möjligheten att gå i pension enligt övergångsbestämmelserna finns kvar.

Fråga 48.

Beräknas i så fall ÖB - pensionen på 90 % av heltid eller utifrån min ursprungliga heltidsbefattning?

Svar: ÖB - pensionen beräknas utifrån den ursprungliga heltidsbefattningen.

Fråga 49.

80-90-100. Kan vi schemalägga tre månader framåt? Till exempel att medarbetarna är lediga två halvdagar i veckan, och därefter för nästkommande tre månader exempelvis är lediga lite fördelat på varje dag (måndag till fredag) och sedan ändra igen osv? Eller är vi tvungna att bestämma redan från början att medarbetaren alltid ska vara ledig på t ex fredagar och att det måste till någon förhandling för att ändra det?

Svar: En av förutsättningarna för 80 – 90 – 100 är att chefen och medarbetaren är överens om förläggningsen av arbetstidsförkortningen. En sådan överenskommelse kan gälla för längre eller kortare period men som kortast för en schemaperiod. Vid förläggningsen av arbetstiden ska man särskilt beakta arbetsmiljöperspektivet.

Fråga 50.

Gäller 100 % -nivån för allt pensionsintjänande?

Svar: Genom din anställning tjänar du in allmän pension och tjänstepension. Det är tjänstepensionen som fortsätter att beräknas på 100 % intjänande. Den allmänna pensionen (som framgår av det orangea kuvertet från Pensionsmyndigheten) baseras alltid på din faktiska inkomst, d v s 90 % -nivån.

Fråga 51.

Om man haft en Postenanställning i 25 år så kan man ansöka om 80-90-100-lösningen. Räknas då även tid som man varit anställd någon annanstans i staten (gäller oss som var anställda i Postverket)?

Svar: Endast tid i Postenkoncernen/Postverket räknas.

Fråga 52.

Kan man begära hel tjänstledighet när man har 80-90-100?

Svar: Ja, men vi avråder eftersom det har stor påverkan på pensionen.

Fråga 53.

Upphör 80-90-100 om man byter befattning?

Svar: Ja, om man får ny befattning med nytt anställningsavtal.

Fråga 54.

Ersättningar från Försäkringskassan (ex. vård av barn, sjukpenning) kommer att baseras på den reducerade inkomsten på 90 %?

Svar: Ja.

Fråga 55.

Om en chef är osäker på 25-års kvalificeringstid kan pensionsteamet kolla upp detta?

Svar: Ja.

Fråga 56.

Är jag diskvalificerad från Förstärkt ÖB om jag går in i 80-90-100?

Svar: Ja, men skulle situationen uppstå att medarbetaren blir övertalig enligt turordningsreglerna så kommer ett erbjudande om avtalspension att lämnas.

Fråga 57.

Vad händer om man går in i 80-90-100 och sedan går enligt ÖB vid 60 år? Kommer ÖB-pensionen att grundas på heltid, på 80 % eller 90 %?

Svar: Den kommer att grundas på 100 %.

Fråga 58.

Vad innebär det att semestern tjänas in till 90 %? Om jag som heltidare hade 31 semesterdagar, men går ner till 80 % (men med 90 % lön) genom att jobba 6h/dag - kommer jag då fortfarande att ha 31 semesterdagar men får 90 % i semesterlön?

Svar: Ja, det stämmer.

Fråga 59.

Om jag däremot väljer att jobba 4 dagar per vecka reduceras antalet till 25 semesterdagar? För vilka jag får hur hög semesterlön?

Svar: Ersättningen vid semester (inkl. semestertillägg) grundas på din 90 % lön.

Fråga 60.

Jag och några kollegor har funderat om erbjudandet 80-90-100. Dels hur vi regionalt säkerställer att vi erbjuder rätt personer detta (varken glömmer eller tar med någon felaktigt, med tanke på anställningstid) och dels hur vi erbjuder (skriver regionalt brev eller låter lokal chef ta hela samtalet?). Någon trodde att detta kommer att göras centralt, om det är så är det resursslöseri att vi regionalt lägger tid och kraft på att förbereda själva. Vet ni något om detta, som i sådana fall kan kommuniceras till oss regionala personalchefer?

Svar: För att säkerställa att rätt personer nås av erbjudandet måste erbjudandet göras av regional/lokal chef. För närvarande finns inga planer på centralt utskick.

Fråga 61.

Om medarbetaren har en överenskommelse med sin chef om 80 – 90 – 100 att börja gälla den 1/9 2012 men under tiden fram till dess blir det övertalighet på enheten – kan då medarbetaren få förstärkt ÖB från och med 1/3 2012 – då har ju överenskommelsen om 80 – 90 – 100 ej börja gälla men överenskommelsen finns.

Svar: Med en god planering uppstår inte denna situation. Och skulle situationen uppstå så får den hanteras i det enskilda fallet. Huvudprincipen är att ingångna avtal är bindande.