



## Ärende: Lokalt kollektivavtal om föräldralön vid Umeå universitet

### § 1

Inom ramen för Villkorsavtal/Villkorsavtal-T sluts lokalt kollektivavtal om föräldralön vid Umeå universitet.

### 2 §

Lokalt kollektivavtal om föräldralön tecknas med anledning av att ALFA/ALFA-T från och med 1 juni 2013 upphört att gälla och att lokala kollektivavtal som tecknas med stöd av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T ska anpassas till avtalens modell för löneavdrag och lönetillägg.

### 3 §

Det lokala avtalet har även anpassats till ändringar i socialförsäkringsbalken (2010:110) som införts från och med 2014-01-01.

### 4 §

Det tidigare lokala kollektivavtalet om föräldralön vid Umeå universitet, dnr 301-209-11, sägs upp och upphör att gälla från och med 2014-04-01.

Vid protokollet

Ann-Christin Edlund

För Umeå universitet

För OFR/S 24/3-14

Yvonne Andersson

Maria Persson

För Saco-S

För SEKO

Håkan Lindkvist

24/3-14

27/3-14  
Siv Sjödin

Siv Sjödin



## Lokalt kollektivavtal om föräldralön vid Umeå universitet

### Befogenhet

#### 1 §

Detta avtal sluts med stöd av 2 kapitel 2 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

### Tillämpningsområde

#### 2 §

Avtalet gäller för arbetstagare vid Umeå universitet som omfattas av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

### Löneavdrag

#### 3 §

Löneavdrag vid föräldraledighet görs enligt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T kapitel 6 Löneavdrag.

### Avvikelser från Villkorsavtal/Villkorsavtal-T

#### 4 §

Det som avtalas nedan i 5- 8 §§ ska gälla vid Umeå universitet och ersätter Villkorsavtal/Villkorsavtal-T:s 8 kapitel 1-4 §§ samt 5 kapitel 7 § andra stycket andra punkten.

### Villkor för föräldralön

#### 5 §

En arbetstagare som är ledig enligt föräldraledighetslagen för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldralön. Med adoptivbarn likställs barn som tagits emot i adoptionsyfte. Rätten till föräldralön gäller till dess barnet blir 48 månader och för adoptivföräldrar i 48 månader från det att föräldrarna fått barnet i sin vård.

Föräldralönen betalas ut per barnsbörd för de första uttagna 360 dagarna med ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584).

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren besluta att föräldralön ska ges till förälder, med barn äldre än 48 månader, som är ledig enligt föräldraledighetslagen med föräldrapenning,

### Föräldralönens storlek

#### 6 §

Föräldralönen beräknas på den aktuella kalenderdagslönen vid föräldraledighetens början plus 0,27 procent av föregående års rörliga lönetillägg enligt nedan. Föräldralönen är 10 procent under respektive 90 procent över basbeloppstaket.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	90 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3 Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan

### **Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg**

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

### **Basbeloppstak (Bb-tak) för föräldrapenning**

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

### **Föräldralönens storlek i vissa fall**

#### **7 §**

Föräldralönen beräknas på den fasta kalenderdagslönen om den aktuella kalenderdagslönen är nedsatt på grund av hel eller partiell ledighet om ledigheten beror på:

- Offentligt uppdrag
- Ledighet med föräldralön som svarar mot ledighetens omfattning

Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader beräknas föräldralönen på den aktuella kalenderdagslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit helt eller partiellt föräldralediga krävs att ledigheten har upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldralönen ska beräknas på den fasta lönen. Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren besluta om att tillämpa en högre kalenderdagslön vid en tidigare tidpunkt för beräkningen av föräldralön, se tillämpningsanvisning.

### **Semester**

#### **8 §**

Ledighet med föräldralön är semesterlönegrundande. Semester, minst 20 dagar sammanhängande, bör planeras in under år med föräldraledighet.

### **Utbetalning**

#### **9 §**

Föräldralönen utbetalas månadsvis och i förhållande till ledighetens omfattning.

### **Retroaktiv lön**

#### **10 §**

Vid retroaktiv lönehöjning korrigeras föräldralönen retroaktivt utifrån den nya lönen.

### **Ersätter tidigare lokalt avtal**

#### **11 §**

Detta avtal ersätter tidigare lokalt avtal, dnr 301-209-11.



## Övergångsbestämmelser

### 12 §

För de som har barn födda eller har fått adoptivbarn i sin vård före 1 juli 2009 tillämpas bestämmelserna i 8 kap Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

För de som har barn födda under perioden 1 juli 2009 till 31 mars 2014 ges föräldralön för de första uttagna 360 dagarna med ledighet enligt föräldraledighetslagen till dess barnet är 8 år. För adoptivbarn gäller att föräldrarna har fått barnet i sin vård under perioden 1 juli 2009 till 31 mars 2014. För en arbetstagare som får föräldralön enligt denna övergångsbestämmelse gäller att arbetstagaren, om den andre föräldern också är anställd inom Umeå universitet, ska försäkra arbetsgivaren att de tillsammans inte tar ut mer än totalt 390 dagar per barnsbörd.

## Giltighetstid

### 13 §

Avtalet gäller från och med 1 april 2014 och med samma giltighetstid som Villkorsavtal respektive Villkorsavtal-T. Avtalet kan sägas upp av samtliga parter med en uppsägningstid om 3 månader.

Umeå 2014-

För Umeå universitet



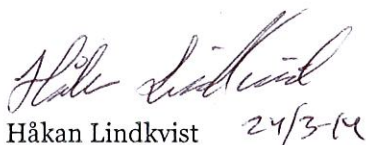
Yvonne Andersson

För OFR/S 24/3-14



Maria Persson

För Saco-S



Håkan Lindkvist

För SEKO

27/3-14



Siv Sjödin

## Tillämpningsanvisning

### 5 §

Särskilda skäl kan vara omständigheter som medfört att en anställd inte har kunnat vara ledig med föräldrapenning fram till barnet är 48 månader.

Personalchefen beslutar om särskilda skäl ska tillämpas efter samråd med berörd chef. I dessa fall kommer arbetsgivaren att kontrollera hos Försäkringskassan att rätt till föräldrapenning finns.

### 7 §

Särskilda skäl kan vara återgång efter en tjänstledighet som grundat sig på en ledighet som ligger i verksamhetens intresse. Exempel på sådan ledighet kan vara en post doc period vid annat universitet eller ett tillfälligt arbete utanför universitetet där syftet hela tiden är en återgång till arbetet vid Umeå universitet.

Särskilda skäl kan även vara då en arbetstagare, i stället för föräldraledighet, har begärt tjänstledighet veckan före beräknad förlossning.

Personalchefen beslutar om särskilda skäl ska tillämpas efter samråd med berörd chef.