



Stockholms
universitet

Personalavdelningen

Du och din arbetsplats

– en sammanfattning av anställningsvillkoren
vid Stockholms universitet

Ändringar t.o.m. februari 2021

Du och din arbetsplats

1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	3
1.1 Anställning	3
1.2 Tidsbegränsad anställning	3
1.3 Villkorsavtal/Villkorsavtal-T	3
1.4 Innehav av flera anställningar	3
1.5 Uppsägningstid	3
1.6 Upphörande av tidsbegränsad anställning	3
1.7 Upphörande av tillsvidareanställning	3
2 ARBETSTID	4
2.1 Arbetstid för teknisk och administrativ personal	4
2.2 Klämdag	4
2.3 Mertidstillägg för teknisk och administrativ personal	4
2.4 Övertid för teknisk och administrativ personal	5
2.5 Beredskap	5
2.6 Arbetstid för lärare	5
3 SJUKDOM OCH SJUKVÅRDSERSÄTTNINGAR	6
3.1 Sjukdom	6
3.2 Läkemedel	6
3.3 Sjukvård under tjänstgöring utomlands	6
4 LEDIGHET	6
4.1 Allmänt om ledighet	6
4.2 Ledighet med lön	6
4.3 Föräldraledighet	7
4.4 Studier	8
4.5 Personalutbildning	8
5 SEMESTER	9
5.1 Semesternas längd	9
5.2 Beräkning av semesterkvot	9
5.3 Semestertillägg	9
5.4 Att spara semester	9
5.5 Semesternas förläggning	9
5.6 Utbyte av semester mot annan semesterlönegrundande ledighet	10
6 FÖRSÄKRINGAR OCH PENSION	10
6.1 Statens personskadeförsäkring	10
6.2 Statlig grupplivförsäkring	10
6.3 Pension	10

1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 Anställning

Ett anställningsavtal gäller i regel tillsvidare, men kan även gälla för begränsad tid. Skillnaden mellan en tillsvidareanställning och en tidsbegränsad anställning är att en tillsvidareanställning enbart kan sägas upp av arbetsgivaren på saklig grund, medan en tidsbegränsad anställning upphör automatiskt vid anställningstidens utgång.

1.2 Tidsbegränsad anställning

Regler om tidsbegränsad anställning finns i lagen om anställningsskydd (LAS), anställningsförordningen (AF) och högskoleförordningen (HF). Av anställningsbeslutet framgår vilken bestämmelse som åberopas.

1.3 Villkorsavtal/Villkorsavtal-T

Dessa avtal gäller arbetstagare vid myndigheterna under regeringen. Stockholms universitet har tecknat lokala avtal som kompletterar Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

1.4 Innehav av flera anställningar

Den som har en tillsvidareanställning kan under vissa förutsättningar vara ledig för att inneha en tidsbegränsad anställning hos en annan arbetsgivare (se 4.1 Allmänt om ledighet).

1.5 Uppsägningstid

Från arbetsgivarens sida:

Uppsägningstiden är en månad om anställningen varat högst ett år och tre månader i övriga fall. I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt avtal om omställning och enligt 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd (LAS).

Från arbetstagarens sida:

Uppsägningstiden är två månader om anställningen varat mer än ett år i följd och en månad i övriga fall.

1.6 Upphörande av tidsbegränsad anställning

En tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning vid anställningstidens utgång. Om fortsatt anställning inte ges och om arbetstagaren varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren, skickar arbetsgivaren ett varsel till de lokala personalorganisationerna och ett besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta till arbetstagaren senast en månad innan anställningen upphör. Av beskedet framgår om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning.

Återanställningsrätten gäller från den tidpunkt då beskedet lämnas till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphör. Anspråk på återanställningsrätt anmäls skriftligt.

Arbetstagare med tidsbegränsad anställning sammanlagt under minst tre år i en följd under de senaste fyra åren, vars anställning upphör p.g.a. arbetsbrist, omfattas till viss del av avtal om omställning.

1.7 Upphörande av tillsvidareanställning

Saklig grund för uppsägning från en tillsvidareanställning är arbetsbrist eller på grund av personliga skäl.

Arbetstagare omfattas av avtal om omställning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Avtalet innebär bl.a. att uppsägningstiden enligt LAS eller Villkorsavtal/Villkorsavtal-T förlängs.

2 ARBETSTID

2.1 Arbetstid för teknisk och administrativ personal

Vid universitetet tillämpas flexibel arbetstid när arbetet medger detta. Dock kan arbetsgivaren fordra din närvaro vid ett sammanträde trots att den tiden ligger utanför den fasta tiden.

Normtiden för den som arbetar heltid är

- 8 timmar och 10 minuter helgfri måndag–fredag under tiden den 16 september–30 april (se dock nedan beträffande vissa helgdagsaftnar).
- 7 timmar och 30 minuter helgfri måndag–fredag under tiden den 1 maj–15 september (se dock nedan beträffande vissa helgdagsaftnar).
- 4 timmar och 35 minuter på följande dagar
 - trettondagsafton som infaller på en måndag–fredag,
 - den 30 april som infaller på en måndag–fredag,
 - dagen före alla helgons dag och
 - den 23 december som infaller på en fredag.

Arbetsfria dagar är lördagar, söndagar, helgdagar samt skärtorsdagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

De år som nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller varje anställd en extra ledig dag som kan tas ut innevarande kalenderår efter samråd med närmsta chef. Rätten till den lediga dagen förfaller om den inte tas ut under aktuellt år. Ledigheten kan endast tas ut som en hel dag.

Den fasta tiden är tiden klockan 09.00–15.00. För sådana dagar i anslutning till helger då normtidsmättet är 4 timmar 35 minuter är den fasta tiden klockan 09.00–12.00.

Flextiden för arbetets början är klockan 06.00–09.00 och för arbetets slut klockan 15.00–20.00. För sådana dagar i anslutning till helger då normtidsmättet är 4 timmar 35 minuter är flextiden för arbetets slut klockan 12.00–20.00.

Flexramen är tiden klockan 06.00–20.00.

Lunchflex är tiden klockan 11.00–14.00. Lunchrast ska tas ut med minst 30 minuter så att en sammanhängande tjänstgöring om mer än 6 timmar inte uppkommer.

De dagar då du arbetar mer än sex timmar, ska du göra uppehåll i arbetet för en måltidsrast på minst 30 minuter. Denna rast ska inte räknas in i arbetstiden. Du ska också ha möjlighet att ta de pauser som behövs. Dessa pauser ska räknas in i arbetstiden.

Se även aktuell sammanställning över den ordinarie arbetstidens längd i olika veckor.

2.2 Klämdag

Klämdag är en arbetsdag som omges av två helgdagar. Med helgdag likställs julafton och nyårsafton. En klämdag är tjänstgöringsfri om det inte hindrar verksamheten. *För klämdagen tas ut en semesterdag eller plusid på flexen om det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.*

2.3 Mertidstillägg för teknisk och administrativ personal

Har du deltidсанställning och arbetar mer än deltiden får du först mertidstillägg för tiden mellan deltiden och den ordinarie arbetstiden för motsvarande heltidstjänstgöring räknat varje dag för sig. Först därefter får du övertidsersättning enligt nedan.

Ersättning för mertid ges i form av kontant ersättning med 1/142 av månadslönen för motsvarande heltidstjänstgöring eller i ledig tid som ska omfatta lika lång tid som mertiden. Beloppet

inkluderar semesterlön. Du får arbeta mertid högst 175 timmar per år och mertid tillsammans med övertid får inte överstiga 200 timmar per år.

2.4 Övertid för teknisk och administrativ personal

Om du beordras att arbeta övertid ersätts den antingen med kompensationsledighet eller med övertidsersättning. Övertid får under fyra veckor uppgå till högst 48 timmar och under en kalendermånad till högst 50 timmar. Under ett kalenderår får övertiden inte överstiga 150 timmar.

Du kan i allmänhet själv välja ersättningsform.

Övertidstjänstgöringen är antingen *enkel* eller *kvalificerad övertid*.

Med *kvalificerad övertid* avses övertidstjänstgöring:

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före trettondedag jul, långfredag, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- i övrigt mellan klockan 22.00 och klockan 06.00.

All annan övertidstjänstgöring är *enkel* övertid.

Kompensationsledigheten är 2 gånger så lång som den gjorda övertiden vid kvalificerad och 1,5 gånger så lång som den gjorda övertiden vid enkel övertid.

För kontant ersättning (övertidsersättning) gäller följande ersättning per timme:

- enkel övertid: den individuella lönen per månad dividerad med 94,
- kvalificerad övertid: den individuella lönen per månad dividerad med 72.

2.5 Beredskap

Med beredskap avses skyldighet för arbetstagaren att under arbetsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att efter kallelse eller besked på annat sätt omedelbart bege sig till platsen för tjänstgöringen. Under beredskapen ska arbetstagaren vistas i sin bostad eller, om han begär det, på någon annan plats som arbetsgivaren har godkänt.

En arbetstagare är inte skyldig att fullgöra beredskap om han eller hon är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn.

Beloppen för beredskapstillägg framgår av Villkorsavtal-SU.

2.6 Arbetstid för lärare

Fr.o.m. den 1 januari 1999 är årsarbetstiden för lärare:

- 1700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar,
- 1732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar och
- 1756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

(Se 5.1 Semesterns längd.)

För lärare gäller ett särskilt arbetstidsavtal.

OBS! Övertidsersättning utgår inte till den som har anställning som professor.

3 SJUKDOM OCH SJUKVÅRDSERSÄTTNINGAR

3.1 Sjukdom

Är du sjuk mer än sju kalenderdagar i följd ska du alltid sända läkarintyg till din institution/motsvarande. Under vissa omständigheter kan läkarintyg krävas för kortare tid.

Sjuk- och friskänmälningar görs i vårt personaladministrativa system Primula.

Vid handläggning av sjukanmälan och läkarintyg gäller sekretess enligt sekretesslagen.

Sjukavdrag för dag 1–5 beräknas på månadslönen gånger 4,6 %. Vid längre sjukfrånvaro än 5 arbetsdagar beräknas avdraget *i stället* på månadslönen gånger 3,3 % *från första frånvarodagen*. Sjuklönen för dag 1–14 i sjukperioden är 80 % av sjukavdraget. För dag 15–365 betalas ett sjukpenningtillägg på 10 %. I stället för avdrag för karensdag görs fr.o.m. 2019-01-01 ett karensavdrag på 3,68 % av månadslönen. Karensavdraget är lika stort oavsett omfattning.

Observera att fr.o.m. den 15:e dagen i en sjukperiod utgår sjukpenning från försäkringskassan.

Arbetstagare med årslön över 8 gånger inkomstbasbeloppet erhåller fr.o.m. dag 15 kompensation för den överstigande delen enligt Villkorsavtal/Vilkorsavtal-T, kap. 7.

3.2 Läkemedel

Du får ersättning för kostnader för läkemedel som enligt lag omfattas av högkostnadsskydd. Begär kvitto med receptspecifikation på apoteket och skicka det (i original) **inom 6 månader** till din lönehandläggare på Personalavdelningen. Apoteket registrerar inköpet på högkostnadskortet. Ersättningen är skattepliktig.

Observera att under semester utomlands utgår ingen ersättning från universitetet för medicin.

3.3 Sjukvård under tjänstgöring utomlands

Stockholms universitet har tecknat en tjänstereseförsäkring hos Kammarkollegiet. Försäkringen täcker kostnader för läkarvård, läkemedel och vård på sjukvårdsinrättning. Kapitalbelopp vid olycksfall och invaliditet ingår.

4 LEDIGHET

Rätten till ledighet regleras av lagar, förordningar och avtal, myndighetens policy och av beslut i det enskilda fallet.

4.1 Allmänt om ledighet

Arbetsgivaren kan bevilja dig ledighet för olika ändamål. En del ledigheter har du rätt till, andra ledigheter beviljar arbetsgivaren, om det kan göras med hänsyn till verksamheten. De ledigheter som du har rätt till är ledighet för studier, föräldraledighet, ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl samt för utlandstjänstgöring. Annan ledighet beviljas om det kan göras utan olägenheter för verksamheten.

Om man har en tillsvidareanställning vid universitetet beviljas man ledighet från den anställningen om man samtidigt får en annan statlig visstidsanställning. Detta gäller dock normalt i högst två år.

4.2 Ledighet med lön

Om du beviljas ledighet och beslutet ligger i linje med universitetets riktlinjer, som finns nedan, görs inget löneavdrag.

Vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall:

- vid besök, undersökning eller behandling hos läkare, sjukgymnast, företagshälsovård, öppen vård, blodgivning eller för gravida på mödravårdscentral
- vid akuta besök hos tandläkare eller undersökning/behandling efter remiss från tandläkare.

Vid läkarbesök osv. ska besökstiden i möjligaste mån förläggas i anslutning till arbetsdagens början eller slut.

Vid annan ledighet

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan författning, kan arbetstagaren ha rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan:

- släktangelägenhet inom egen familj eller den närmaste släktkretsen den tid som behövs, dock högst tio arbetsdagar/år. Förtydligande finns på Medarbetarwebben under Anställningsvillkor/Ledighet.
- flyttning, om flyttersättning lämnas, högst tre arbetsdagar per år
- flyttning till folkbokföringsadress, en arbetsdag
- centralt fackligt förtroendemannauppdrag, högst tio arbetsdagar/år
- examen eller tentamen (som sker på arbetstid), högst fem arbetsdagar/år.

Ledighet under en del av dag räknas som hel dag.

4.3 Föräldraledighet

[Föräldraledighetslagen](#) reglerar arbetstagares rätt till ledighet för vård av barn, ledighetstyp, villkor för ledighet och ledighetens omfattning.

Olika typer av ledighet enligt lagen

- mammaledighet, i samband med barns födelse,
 - hel ledighet tills barnet blivit 18 mån,
 - deltidsledighet med föräldrapenning,
 - förkortning av arbetstid med 1/4 intill barnet fyllt 8 år samt
 - ledighet för tillfällig vård av barn.
-
- Ledighet kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller åttondels ledighet. Förkortning av arbetstiden med 1/4 gäller heltidsanställd.
 - Ledighet får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår.
 - Anmälan om ledighet ska göras två månader före ledighetens början eller, om detta inte kan ske, snarast möjligt.

Partiell föräldraledighet utöver föräldraledighetslagen

Utöver den lagliga rätten till föräldraledighet kan statsanställd beviljas förkortning av arbetstiden, partiell föräldraledighet, enligt tjänstledighetsförordningen för vård av barn intill det att barnet fyller 12 år.

Ansökan om ledighet

- Uttag av föräldraledighet ska planeras i samråd mellan dig och prefekt/enhetschef/handledare.
- Ledighetsansökan lämnas till institutionen minst 2 månader i förväg vid föräldraledighet.
- Ledighet får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår.
- I din ansökan ska det framgå typ av föräldraledighet, barnets födelsedatum eller beräknad nedkomst, fr.o.m.- och t.o.m.-datum samt omfattning i procent av ledigheten.
- Anmäl till Försäkringskassan att du ska vara föräldraledig.

Föräldraledighet med föräldrapenning och semester kan inte kombineras under en och samma dag, oavsett omfattningen på föräldrapenningen.

Beslut om ledighet och återtagande av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om ledighet enligt föräldraledighetslagen och tjänstledighetsförordningen.

Om arbetstagaren önskar avbryta pågående ledighet ska detta anmälas till närmsta chef. I det fall ledigheten har pågått en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren mottagit underrättelsen.

Ersättning från Försäkringskassan

Under föräldraledighet utgår föräldrapenning från Försäkringskassan enligt lagen om allmän försäkring. Se vidare [Försäkringskassan](#).

Ersättning från universitetet

Utöver föräldrapenning från Försäkringskassan betalar universitetet 10 % av din lön som föräldralön.

Föräldralön

Stockholms universitet och de lokala personalorganisationerna har i [lokalt kollektivavtal](#) (Villkorsavtal-SU, kap. 8) regler om föräldralön (med giltighet fr.o.m 2008-01-01) som ersätter regleringen om föräldrapenningstillägget i 8 kap. i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldralön om föräldrapenning utgår från Försäkringskassan. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte och tiden beräknas från det att barnet kommer till adoptivföräldern.

- Föräldralön utgår längst till barnet är 36 månader.
- Föräldralönen utgår med 10 procent av den aktuella daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldralönen 90 procent av daglönen.
- Föräldralönen utbetalas månadsvis och utgår under högst 360 dagar oavsett omfattning.
- Ledighet med föräldralön är semesterlönegrundande enligt semesterlagen och Villkorsavtalet.

Föräldraledighet utan ersättning

Utöver den lagliga rätten till föräldraledighet kan du som statsanställd beviljas förkortning av arbetstiden enligt tjänstledighetsförordningen (1984:111) för vård av barn intill det att barnet fyller 12 år.

4.4 Studier

Enligt lag har i princip varje arbetstagare med en viss anställningstid rätt till ledighet för studier.

Om du har planer på studier krävs dock att du ska följa en organiserad utbildning i minst den omfattning ledigheten avser. Rätten till en sådan ledighet är inte beroende av utbildningens art eller längd, bortsett från rena självstudier. Arbetsgivaren har dock möjlighet att uppskjuta ledigheten till senare tid än du begärt.

4.5 Personalutbildning

Du har rätt till personalutbildning i anställningen, dvs. utan löneavdrag. Som personalutbildning definieras vissa utbildningar som är påkallade av myndighetens, dvs. universitetets verksamhet. Du får lämna in ansökan på önskad utbildning, och det är arbetsgivaren, i allmänhet prefekten/enhetschefen, som avgör om du får genomgå den.

5 SEMESTER

Kalenderåret är kvalifikationstid för semester. Betald semester får du för tid som svarar mot din anställningstid under kalenderåret. Betald semester måste du ta ut före obetald, men du kan också avstå från den obetalda semestern. Antal betalda semesterdagar beräknas enligt nedan:

$$(\text{antal anställningsdagar}) / 365 * \text{årssemestern}$$

Du har rätt att få ut 20 semesterdagar under perioden juni–augusti.

5.1 Semesterns längd

Antalet årssemesterdagar beror på åldern.

	Antal semesterdagar		
	t.o.m. det år du fyller	fr.o.m. det år du fyller	
Ålder	29 år	30 år	40 år
Antal dagar	28 dagar	31 dagar	35 dagar

Som semesterdagar räknas inte lördagar eller sön- och helgdagar. Med helgdag likställs skärtorsdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

5.2 Beräkning av semesterkvot

För deltidsarbetande arbetstagare med arbetstiden förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem, ska semesterledigheten kvotberäknas enligt följande formel:

$$5 / a * b = c$$

I formeln motsvarar

- a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt tjänstgöringsschema i genomsnitt ska fullgöra per vecka,
- b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,
- c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten (antalet dagar avrundas inte).

5.3 Semestertillägg

För varje uttagen semesterdag betalas semestertillägg med 0,44 % av den fasta lönen, 0,49 % till Saco-S-anslutna.

5.4 Att spara semester

Om den betalda semestern uppgår till 20 dagar eller mer per kalenderår har du rätt att spara överskjutande dagar till ett senare semesterår. Du får spara dagar för obegränsad tid, men du får vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 30. Övergångsregler finns för anställda som hade fler än 30 spardagar 180101. De får behålla sina dagar t.o.m. 2022-12-31.

5.5 Semesterns förläggning

Semester ska du ta ut under innevarande kalenderår, med undantag för den tid du har rätt att spara (se 5.4 Att spara semester).

Ansök i god tid om semester. Närmaste chef är ansvarig för att semesterledigheten tas ut. Du har i normalfallet rätt till fyra veckors sammanhängande semester under juni–augusti.

Om arbetsgivaren inte går med på den semesterförläggning som du begär, ska arbetsgivaren på eget initiativ ta upp förhandling med din fackliga organisation om du är fackligt ansluten.

5.6 Utbyte av semester mot annan semesterlönegrundande ledighet

Blir du sjuk eller behöver vårda sjukt barn under din semester har du möjlighet att få sådan semesterdag utbytt mot ledighet för sjukdom respektive vård av sjukt barn. Sjukdomen ska vara sådan att du är oförmögen att arbeta och du måste sjukanmäla dig till din institution/enhet antingen per telefon/e-post eller per brev/postkort som är poststämplat det datum fr.o.m. vilket sjukfrånvaron gäller. Vid vård av barn under semester anmäler du detta till din institution/enhet samt till försäkringskassan.

6 FÖRSÄKRINGAR OCH PENSION

6.1 Statens personskadeförsäkring

Statens personskadeförsäkring kan komplettera de ersättningar som enligt kollektivavtal utgår vid personskada. För närmare information, se www.spv.se/arbetsgivare/statlig-tjanstepension/handelser-for-anstallda/anstalld-rakar-ut-for-arbetsskada/.

6.2 Statlig grupplivförsäkring

Alla som omfattas av statliga anställningsvillkor (från första anställningsdagen) är grupplivförsäkrade. Försäkringsskyddet består av grundbelopp, tilläggsbelopp och begravningshjälp. För närmare information hänvisas till Statens tjänstepensionsverks webbplats: www.spv.se.

6.3 Pension

Pensionsåldern för alla arbetstagare vid Stockholms universitet är 65 år och uppnås vid utgången av kalendermånaden före 65-årsdagen. En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

Du som är anställd kan få vägledning inför din pensionering av Statens tjänstepensionsverk (SPV). De kontaktar dig per brev åtta månader innan du fyller 65 år och frågar om hur du planerar din pension. SPV hjälper dig med din ansökan och att göra en pensionsprognos. Du som önskar avgå med pension före 65 års ålder, kontaktar själv SPV.

E-postadress till SPV är: kundservice@spv.se . Tfn 020-51 50 40.

Mer information finns på webbplatsen för anställda: www.su.se/medarbetare.